



SALINAN

## WALIKOTA TEGAL

### PERATURAN WALIKOTA TEGAL

NOMOR 46 TAHUN 2012

TENTANG

RENCANA STRATEGIS BISNIS BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
AKADEMI KEPERAWATAN PEMERINTAH KOTA TEGAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA TEGAL,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum perlu menetapkan Rencana Strategis Bisnis Badan Layanan Umum Daerah Akademi Keperawatan Pemerintah Kota Tegal ;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota Tegal tentang Rencana Strategis Bisnis Badan Layanan Umum Daerah Akademi Keperawatan Pemerintah Kota Tegal ;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan dalam Daerah Istimewa Yogyakarta;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355) ;

5. Undang-Undang . . .

5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
6. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063) ;
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1986 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal dengan Kabupaten Daerah Tingkat II Tegal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3321);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585) ;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2007 tentang Perubahan Batas Wilayah Kota Tegal dan Kabupaten Brebes Provinsi Jawa Tengah di Muara Sungai Kaligangsa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4713);
12. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2007 tentang Pengesahan Pengundangan dan Penyebarluasan Peraturan Perundang-Undangan;
13. Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal Nomor 6 Tahun 1988 tentang Perubahan Batas dan Luas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal dan Memberlakukan Semua Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal serta Keputusan Walikota Kotamadya Kepala Daerah Tingkat II Tegal di Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal (Lembaran Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal Tahun 1989 Nomor 4) ;

14. Peraturan . . .

14. Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Tegal (Lembaran Daerah Kota Tegal Tahun 2008 Nomor 10) ;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2005 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah ;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2010 tentang Batas Daerah Kota Tegal Provinsi Jawa Tengah ;
18. Peraturan Walikota Nomor 27 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pada Dinas Daerah Kota Tegal sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Tegal Nomor 1 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Tegal Nomor 27 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pada Dinas Daerah Kota Tegal (Berita Daerah Kota Tegal Tahun 2012 Nomor 1);
19. Peraturan Walikota Tegal Nomor 1 Tahun 2009 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah Kota Tegal (Berita Daerah Kota Tegal Tahun 2009 Nomor 1);
20. Peraturan Walikota Tegal Nomor 45 tentang Tata Kelola Akademi Keperawatan Pemerintah Kota Tegal (Berita Daerah Kota Tegal Tahun 2012 Nomor 45);

#### MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG RENCANA STRATEGIS BISNIS BADAN LAYANAN UMUM DAERAH AKADEMI KEPERAWATAN PEMERINTAH KOTA TEGAL

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Tegal.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota Tegal dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Walikota adalah Walikota Tegal.

4. Dinas . . .

4. Dinas Kesehatan yang selanjutnya disebut Dinas adalah Dinas Kesehatan Kota Tegal.
5. Kepala Dinas Kesehatan yang selanjutnya disebut Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Kesehatan Kota Tegal.
6. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah atau unit kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktifitas.
7. Akademi Keperawatan Pemerintah Kota Tegal yang selanjutnya disebut Akper merupakan institusi pendidikan tinggi milik Pemerintah Kota Tegal yang menyelenggarakan pendidikan tinggi bidang keperawatan tingkat Diploma III.
8. Direktur Akper yang selanjutnya disebut Direktur adalah Direktur Akper Pemerintah Kota Tegal.
9. Dewan Pengawas adalah organ yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan Akper.
10. Pelayanan Pendidikan Keperawatan adalah pelayanan yang diberikan oleh Akper kepada masyarakat yang meliputi pelayanan pendidikan, pelayanan penelitian dan pelayanan administrasi.
11. Satuan Pengawas Internal adalah perangkat BLUD yang bertugas melakukan pengawasan dan pengendalian internal dalam rangka membantu pimpinan BLUD untuk meningkatkan kinerja pelayanan, keuangan dan pengaruh lingkungan sosial sekitarnya (*social responsibility*) dalam menyelenggarakan bisnis sehat.
12. Rencana Strategi Bisnis yang selanjutnya disebut Renstra Bisnis adalah dokumen lima tahunan yang memuat visi, misi, program strategis, pengukuran pencapaian kinerja dan arah kebijakan operasional Akper.
13. Rencana Bisnis dan Anggaran yang selanjutnya disingkat RBA adalah dokumen perencanaan bisnis dan penganggaran tahunan yang berisi program, kegiatan, target kinerja dan anggaran Akper.

## BAB II RENCANA STRATEGIS BISNIS

### Pasal 2

- (1) Akper menyelenggarakan fungsi organisasi berdasarkan kaidah-kaidah manajemen yang baik dalam rangka pemberian layanan yang bermutu dan berkesinambungan sesuai dengan Renstra Bisnis Akper.
- (2) Renstra Bisnis Akper sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi acuan dalam kegiatan operasional dan evaluasi kinerja Akper sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini meliputi :

#### RINGKASAN EKSEKUTIF

##### I. PENDAHULUAN

- A. Sejarah Singkat
- B. Maksud dan Tujuan Penyusunan Renstra Bisnis Akper
- C. Landasan Hukum

##### II. GAMBARAN UMUM AKPER

- A. Data Sarana dan Prasarana Akper
- B. Kegiatan

C. Sumber . . .

- C. Sumber Daya Manusia
  - D. Potensi Pasar
  - E. *Market Share*
  - F. Analisa Pasar
  - G. Biaya Pendidikan
- III. ANALISIS LINGKUNGAN EKSTERNAL AKPER
- A. Profil Pengguna
  - B. Pemetaan Pesaing
- IV. ANALISIS LINGKUNGAN INTERNAL AKPER
- A. Aspek legal Produk Jasa
  - B. Produk Jasa
  - C. Aktifitas Pelayanan Bagi Pengguna Jasa
  - D. Aktifitas Pendukung
    - 1. Budaya Organisasi
    - 2. Struktur Organisasi
    - 3. Sumber Daya Keuangan
    - 4. Sumber Daya Manusia
    - 5. Sumber Daya Informasi
    - 6. Sumber Daya Teknologi
    - 7. Sumber Daya Fasilitas Fisik
- V. ANALISIS SWOT
- A. Strength (Kekuatan)
  - B. Weakness (Kelemahan)
  - C. Opportunity (Peluang)
  - D. Threats (Ancaman)
- VI. VISI DAN MISI
- VII. ARAH DAN TAHAPAN KEBIJAKAN
- A. Tujuan, Sasaran dan Program Strategis
  - B. Pengukuran Pencapaian Kinerja
- VIII. PENUTUP

### BAB III PENGORGANISASIAN

#### Pasal 3

- (1) Direktur bertanggungjawab dalam melaksanakan program dan kegiatan operasional Akper sesuai dengan Renstra Bisnis Akper.
- (2) Penyelenggaraan program dan kegiatan operasional Akper sesuai Renstra Bisnis Akper sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan rencana pencapaian lima tahunan.

### BAB IV PELAKSANAAN

#### Pasal 4

- (1) Renstra Bisnis Akper merupakan acuan untuk penyusunan RBA dan pencapaian kinerja masing-masing unit produksi.
- (2) RBA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan Renstra Bisnis Akper yang ditetapkan.
- (3) Biaya yang ditimbulkan dalam penyusunan dan pelaksanaan Renstra Bisnis Akper bersumber pada anggaran Akper.

### BAB V PENETAPAN STATUS

#### Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan status Pola Pengelolaan Keuangan BLUD Akper.
- (2) Penetapan Pola Pengelolaan Keuangan sebagaimana dimaksud ayat (1) disesuaikan dengan ketentuan perundangan yang berlaku.

### BAB VI PENGAWASAN

#### Pasal 6

- (1) Direktur melaksanakan pengawasan dalam pencapaian program dan evaluasi kinerja Akper.
- (2) Direktur menyampaikan laporan pencapaian kinerja Akper sesuai Renstra Bisnis kepada Walikota.
- (3) Pelaksanaan program dan kegiatan operasional diawasi dan dimonitoring oleh Satuan Pengawas Internal dan Dewan Pengawas.

#### Pasal 7

- (1) Walikota melaksanakan evaluasi kinerja Akper.
- (2) Hasil evaluasi kinerja Akper sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tegal.

### BAB VII KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 8

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Agar . . .

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Tegal.

Ditetapkan di Tegal  
Pada tanggal 4 Juli 2012

WALIKOTA TEGAL

ttd

IKMAL JAYA

Diundangkan di Tegal  
pada tanggal 4 Juli 2012

SEKRETARIS DAERAH KOTA TEGAL

ttd

EDY PRANOWO

BERITA DAERAH KOTA TEGAL TAHUN 2012 NOMOR 46

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN ORGANISASI

ttd

BUDI HARTONO, S.H.  
Penata Tingkat I  
NIP. 19680216 198903 1 004

LAMPIRAN  
PERATURAN WALIKOTA TEGAL  
NOMOR 46 TAHUN 2012  
TENTANG RENCANA STRATEGIS BISNIS  
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH AKADEMI  
KEPERAWATAN PEMERINTAH KOTA TEGAL

RENCANA STRATEGI BISNIS AKADEMI KEPERAWATAN  
PEMERINTAH KOTA TEGAL TAHUN 2012–2016

RINGKASAN EKSEKUTIF

Akper adalah institusi pendidikan tinggi milik Pemerintah Kota Tegal sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas saat ini sudah meluluskan 10 angkatan (672 lulusan). Pada akhir tahun akademik 2010/2011 jumlah mahasiswa sebanyak 364, dengan rincian mahasiswa tingkat I sebanyak 100 mahasiswa, tingkat II sebanyak 147 mahasiswa dan tingkat III sebanyak 117 mahasiswa.

Akper mengalami perubahan sesuai dengan perubahan kebijakan Pemerintah. Saat ini Akper sebagai UPTD Dinas menuju institusi pendidikan tinggi dengan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD).

Renstra Bisnis Akper merupakan salah satu persyaratan administratif mencakup visi, misi, nilai, tujuan, sasaran, strategi dan program Akper yang disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Akper dengan berpedoman pada Rencana Strategi Kota Tegal tahun 2012–2016.

Visi dan misi Akademi Keperawatan Pemerintah Kota Tegal dirumuskan sebagai berikut : Visi *"Menjadi Institusi Pendidikan Keperawatan yang Unggul dan terdepan untuk menghasilkan tenaga keperawatan yang profesional dan mampu bersaing secara global"*. Sedangkan misinya adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran secara professional sesuai standar mutu pendidikan, menyelenggarakan penelitian di bidang keperawatan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, melaksanakan pengabdian kepada masyarakat sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan disiplin ilmu, meningkatkan tata kelola administrasi yang berbasis teknologi informasi.

Melalui pencermatan lingkungan internal dan eksternal Akper, dilakukan analisis potensi sumber daya, proses usaha, pengguna jasa (*customer*) dan keuangan, dengan SWOT analisis dapat disusun *critical factors succes* dengan penekanan atau fokus pada penguatan internal melalui 7 strategi untuk lima tahun ke depan yaitu peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia, peningkatan tata kelola keuangan dan administrasi, meningkatkan sarana prasarana, memperjelas status kelembagaan, mengembangkan jejaring dan kemitraan, menyusun standar operasional prosedur dan meningkatkan kemampuan belajar mahasiswa.

Dengan mempertimbangkan misi dan asumsi-asumsi strategis digunakan sebagai dasar untuk menyusun program tahun 2012 sampai dengan tahun 2016. Renstra Bisnis Akper ini sebagai pedoman bagi manajemen dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Akper dalam melaksanakan PPK-BLUD dan merupakan acuan bagi *stakeholder* dalam memantau dan evaluasi kinerja Akper.



# BAB I

## PENDAHULUAN

Secara geografis Kota Tegal terletak pada posisi 109°08' - 109°10' Bujur Timur dan 06°50' - 06°53' Lintang Selatan dengan luas 39,68 Km<sup>2</sup>. Wilayah Kota Tegal sebelah utara berbatasan dengan Laut Jawa. Sebelah timur dan sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Tegal. Sedangkan sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Brebes. Secara administratif Kota Tegal terdiri dari 4 kecamatan dan 27 kelurahan.



Akper berada di bagian selatan wilayah Kota Tegal dan berbatasan langsung dengan Wilayah Kabupaten Tegal. Akper terletak di Jalan Dewi Sartika Nomor 1 Debong Kulon, Tegal Selatan, menempati tanah seluas 20.000 m<sup>2</sup>, terdiri dari bangunan dua lantai dengan luas bangunan 600 m<sup>2</sup>. Akper ini diapit oleh 2 kabupaten yaitu Kabupaten Tegal yang padat industri dan Kabupaten Brebes yang padat penduduknya.

### A. Sejarah Singkat

Akper didirikan sebagai konversi dari Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) Kardinah Tegal yang berdiri sejak tahun 1983. Akper berdiri berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.00.06.1.3.02132 tanggal 18 Mei 1998.

Status kelembagaan Akper sejak awal pendirian sampai dengan tahun 2011 mengalami beberapa kali perubahan. Tahun 2002 Akper merupakan UPTD Dinas yang ditegaskan dengan Keputusan Walikota Tegal Nomor 18 Tahun 2002. Status sebagai UPTD berlangsung sampai dengan tahun 2005.

Pada tahun 2005 mengacu kepada perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) baru, maka kedudukan Akper tidak sebagai UPTD Dinas, tetapi langsung di bawah Walikota Tegal sesuai dengan Keputusan Walikota Tegal Nomor 27 Tahun 2005 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Akper. Sedangkan pada tahun 2009 sampai sekarang ini, status Akper kembali menjadi UPTD Dinas.

Sejak awal konversi Akper memiliki izin penyelenggaraan dari Menteri Kesehatan. Tahun 2003 Akper mendapat akreditasi B dari Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia sesuai dengan Keputusan Kepala Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia Nomor KH.00.06.2.2.734 tertanggal 9 Mei 2003. Kemudian pada tahun 2004 perizinan penyelenggaraan pendidikan Akper diperbaharui dengan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.03.2.4.1.03070 tanggal 31 Agustus 2004. Perpanjangan izin terakhir dilakukan pada tahun 2008 Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.03.2.4.1.02731 tanggal 30 Mei 2008 dan terakreditasi B dengan nilai 83,38 sesuai dengan Keputusan Kepala Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Nomor HK.00.04.4.3.2.00674 tanggal 25 April 2008.

Sampai saat ini Akper telah memasuki usianya yang ke-13 dan telah meluluskan sebanyak 10 angkatan dengan jumlah lulusan sebanyak 672 perawat.

## B. Maksud dan Tujuan

Tujuan penyusunan Renstra Bisnis Akper adalah :

1. Sebagai dasar untuk menyusun program tahun 2011 sampai dengan tahun 2015.
2. Sebagai pedoman bagi manajemen melaksanakan tugas pokok dan fungsi Akper dalam menerapkan PPK-BLUD.
3. Merupakan acuan bagi *stakeholder* dalam memantau dan mengevaluasi kinerja Akper.

## C. Landasan Hukum

Akper merupakan institusi pendidikan tinggi milik Pemerintah Kota Tegal menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah atas dasar aturan hukum dan kebijakan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2005 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.

BAB II  
GAMBARAN UMUM AKPER PEMKOT TEGAL

Akper merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi keperawatan yang berperan dalam mencetak tenaga perawat profesional dan berkualitas. Oleh karena itu Akper perlu didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya lain yang memadai.

A. Data sarana dan prasarana Akper

Akper terletak di Jalan Dewi Sartika Nomor 1 Tegal dengan luas tanah 20.000 m<sup>2</sup> dengan bangunan dua lantai dengan luas bangunan 600 m<sup>2</sup>. Sebagai gambaran sarana dan prasarana yang dimiliki Akper sebagaimana terlihat pada tabel 1 dan 2 dibawah ini.

Tabel 1 Aset yang dimiliki Akper

No	Jenis barang	Ukuran/bentuk	Harga (Rp)	Sumber dana
1.	Tanah	20.050 m <sup>2</sup>	Rp. 11.000 / m <sup>2</sup>	Swadana (Hibah masyarakat)
2.	Jembatan	20 m <sup>2</sup>	Rp. 6.482.400	Swadana (Hibah masyarakat)
3.	Gedung perkantoran dan Pendidikan	Beton bertingkat	Rp. 522.000.000	APBD II (Hibah masyarakat)
4.	Gedung laboratorium	Beton bertingkat	Rp. 207.000.000	APBD II
			Rp. 43.000.000	Swadana (Hibah masyarakat)
5.	Mushola	Beton	Rp. 36.000.000	Swadana (Hibah masyarakat)
6.	Gedung ruang kuliah	Betom bertingkat	Rp. 147.500.000	Swadana (Hibah masyarakat)
			Rp. 114.011.000	
7.	Kendaraan roda 4 (bus)	Mitsubishi FE 114. 3300cc 1993 G778 CE	-	Hibah dari Puskidnakes
8.	Kendaraan roda 4 (mobil)	Isuzu panther 1997 G.344 E	Rp. 50.500.000	Swadana (Hibah masyarakat)
9.	Kendaraan roda 4 (mobil)	Toyota Avanza 2004 G.9509 HE	Rp. 100.000.000	Swadana (Hibah masyarakat)
10.	Kendaraan roda 2 (sepeda motor)	Yamaha Alfa 95	Rp. 5.000.000	Swadana (Hibah masyarakat)
		Honda Grand 95	Rp. 6.000.000	
		Honda Supra X 02	Rp. 12.600.000	

11.	Koleksi buku perpustakaan	1.981 exp	Rp. 200.000.000	Swadana (Hibah masyarakat)
12.	Peralatan Lab. Keperawatan	Instrumen keperawatan	Rp. 200.000.000	Swadana (Hibah masyarakat)
13.	Lab. Komputer	21 Set Komputer	Rp 45.000.000	Swadaya (Hibah masyarakat)
14.	Mesin Foto copy	Risograf	Rp 50.000.000	Bantuan APBD II
15.	Boneka Manekin (Peraga)	Gaumerd Scientic	Rp. 73.000.000	Bantuan APBD II
16.	Mebeler	Meja, kursi, almari, dll	Rp. 150.000.000	Hibah masyarakat
17.	Lapangan OR	9 × 23 m	Rp. 10.000.000	Hibah masyarakat
			Rp. 10.000.000	Bantuan APBD II
18.	Audio Visual Aid	OHP ELMO, VCD, TV	Rp. 35.000.000	Swadana (Hibah masyarakat)

Tabel 2 Fasilitas Penunjang Akper

No	Sarana	Jumlah
	<b>Ruangan</b>	
1.	Ruang Kelas	6
2.	Ruang Perpustakaan	1
3.	Ruang Laboratorium Keperawatan	1
4.	Ruang Laboratorium Komputer	1
5.	Ruang Direktur	1
6.	Ruang Pembantu Direktur	1
7.	Ruang Dosen	1
8.	Ruang Administrasi dan Tata Usaha	1
9.	Ruang Rapat	1
10.	Ruang Kemahasiswaan dan IKM	1
11.	Ruang Koperasi	1
12.	Ruang Satpam	1
13.	Ruang Dapur	1
14.	Ruang Gudang	2
15.	Kamar mandi/toilet	7
16.	Mushola	1
	<b>Sarana Transportasi</b>	
1.	Kendaraan roda 6 (Bus)	1
2.	Mobil	3
3.	Sepeda motor	3
	<b>Sarana Olahraga dan Kesenian</b>	
1.	Lapangan Voli	1
2.	Tenis Meja	1
3.	Peralatan band	1
4.	Peralatan Kulintang	1
	<b>Sarana administrasi dan perkantoran</b>	
1.	Mesin Risograf	1
2.	Komputer	4
3.	Mesin Ketik	3

	Sarana audio visual	
1.	Televisi	3
2.	OHP	6
3.	VCD player	1
4.	Sound system	4

## B. Kegiatan

Seluruh proses kegiatan yang dilaksanakan di Akper selalu didasari oleh semangat untuk menghasilkan lulusan perawat yang profesional dan berkualitas. Kegiatan itu diawali dengan Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (Sipenmaru), proses belajar mengajar (KBM) hingga ujian akhir program (UAP).

### 1. Sipenmaru

Setiap tahun ajaran baru dilaksanakan Sipenmaru dengan tujuan untuk mendapatkan calon peserta didik yang memiliki kemampuan akademis dan minat belajar dibidang kesehatan. Pengaturan kegiatan ini mengacu pada keputusan menteri kesehatan tentang seleksi penerimaan siswa/mahasiswa baru pendidikan tenaga kesehatan.

Sipenmaru yang sesuai dengan aturan dari Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia dan dilaksanakan secara serentak oleh Akper seluruh Indonesia. Data menunjukkan setiap tahun jumlah pendaftar cenderung stabil. Jumlah mahasiswa untuk tahun ajaran 2010/2011 adalah 364 orang. Tabel di bawah ini memberi gambaran mengenai peserta didik Akper sampai dengan tahun ajaran 2010/2011.

Tabel 3 Jumlah Pendaftar Akper

Tahun Ajaran	Jumlah Pendaftar	Tk I	Tk II	Tk III	Jumlah
2004/2005	113	80	68	48	196
2005/2006	80	61	76	68	205
2006/2007	102	76	59	77	212
2007/2008	155	110	71	60	241
2008/2009	178	120	111	71	302
2009/2010	217	150	117	108	393
2010/2011	215	100	147	117	364

Sebelum memasuki perkuliahan, mahasiswa terlebih dahulu harus mengikuti Pengenalan Program Studi (PPS), sehingga ketika memasuki pendidikan mahasiswa sudah beradaptasi dan prestasi belajar dapat diraih.

## 2. Kegiatan Belajar Mengajar

Pelaksanaan program pendidikan Akper didasarkan pada Kurikulum Pendidikan Diploma III Keperawatan tahun 2006 yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan Nomor 861/Menkes/SK/X/2006.

Mata kuliah dikelompokkan sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 232/U/2000 tentang Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa yang terdiri atas kelompok Matakuliah Pengembangan Kepribadian (MPK), Matakuliah Keilmuan dan Ketrampilan (MKK), Matakuliah Keahlian Berkarya (MKB), Matakuliah Perilaku Berkarya (MPB), Matakuliah Kehidupan Bermasyarakat (MBB). Hal ini merupakan pengembangan dari *the four pillars of UNESCO* yang membagi isi pendidikan menjadi 4, yaitu :

- a. Kemampuan pengembangan kepribadian (*learn to behave*).
- b. Penguasaan ilmu dan kemampuan berkarya (*learn to know and learn to do*).
- c. Kemampuan untuk belajar (*learn to learn*).
- d. Kemampuan belajar.
- e. Bekerjasama (*learn to cooperative together*).

Tabel 4 Kurikulum pendidikan Akper

No	Mata Kuliah	Jumlah SKS
	Semester 1	
1	Ilmu Alam Dasar	2
2	Anatomi dan fisiologi	2
3	Kewarganegaraan	2
4	Konsep Dasar Keperawatan	2
5	Kebutuhan Dasar Manusia I	4
6	Psikologi	2
7	Etika Umum	2
8	Agama	2
9	Komputer (ML)	3
10	Ilmu Gizi	2
	Semester 2	
1	Etika Keperawatan	2
2	Biokimia	2
3	Mikrobiologi dan Parasitologi	2
4	Sosiologi	2
5	Patologi	2
6	Kebutuhan Dasar Manusia II	4
7	Farmakologi	2
8	Komunikasi Dalam Keperawatan	2
9	Dokumentasi keperawatan	2
10	Kepribadian	2
11	Patofisiologi	2
12	PBK KDM	2
	Semester 3	
1	Keperawatan profesional	2
2	Promosi Kesehatan	2

3	Manajemen dan Kepemimpinan dlm keperawatan	2
4	Keperawatan Medikal Bedah I	4
5	Keperawatan Medikal Bedah II	3
6	Keperawatan Maternitas I	4
7	Bahasa Inggris (ML)	2
	Semester 4	
1	Keperawatan Jiwa I	4
2	Keperawatan Maternitas II	2
3	Keperawatan Anak I	4
4	Keperawatan Medikal Bedah III	4
5	Keperawatan Anak II	2
6	Keperawatan Komunitas I	3
7	Bahasa Inggris	2
	Semester 5	
1	Pengantar Riset Keperawatan	2
2	Keperawatan medical Bedah IV	3
3	Keperawatan Kegawatdaruratan	1
4	Keperawatan Gerontik	2
5	Keperawatan Keluarga	1
6	Keperawatan Gawat Darurat	2
7	Keperawatan Jiwa II	2
	Semester 6	
1	Keperawatan Komunitas dan Keluarga	4
2	Keperawatan Gawat Darurat	1
3	PBK Seminat	3
	Jumlah SKS	110

Kegiatan pembelajaran di Akper dilaksanakan dengan sistem kredit dan waktu penyelenggaraannya diatur dengan menggunakan sistem semester. Satuan waktu kegiatan atau jumlah minggu efektif kuliah dan atau kegiatan terjadwal lainnya ditetapkan dalam kalender akademik, berikut kegiatan iringannya termasuk kegiatan penilaian.

Proses pembelajaran dilaksanakan dengan menggunakan metode :

a. Proses perkuliahan/ *classical*

Metode pembelajaran di kelas dengan menggunakan metode ceramah, diskusi kasus dan seminar kasus dengan menggunakan alat bantu berupa OHP, LCD, peralatan audio visual (video, televisi, tape). Selain itu didukung pula dengan fasilitas perpustakaan yang dilengkapi dengan koleksi buku kesehatan dan keperawatan serta koleksi kaset dan VCD.

b. Proses belajar laboratorium

Laboratorium Keperawatan Akper telah memiliki manekin/boneka yang struktur anatomi dan fungsinya mirip dengan anatomi dan fungsi manusia sesungguhnya sehingga memudahkan mahasiswa untuk pembelajaran dan meminimalkan malpraktek ketika praktek di rumah sakit. Selain itu peralatan laboratorium lainnya telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan.



c. Proses belajar praktek klinik lapangan (PBK)

Dalam proses PBK ini, Akper telah bekerja sama dengan lembaga pelayanan kesehatan baik milik pemerintah maupun swasta terdiri dari :

- 1) Puskesmas di Kota Tegal ;
- 2) Panti Werda Bhisma Upakara di Pemalang dan Purbo Yuwono di Brebes ;
- 3) RSUD Kardinah Tegal ;
- 4) RSUD dr Soeselo Slawi ;
- 5) RSUD Brebes ;
- 6) RSUI Harapan Anda ;
- 7) RS Bhakti Asih Brebes ;
- 8) RSUD Kraton Pekalongan ;
- 9) RSUD dr M Ashari Pemalang ;
- 10) RS Jiwa Daerah Surakarta.

d. Pembuatan karya tulis

Selain KBM sesuai dengan kurikulum yang telah ditentukan mahasiswa juga aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler yang dirancang untuk mengembangkan kreatifitas dan potensi mahasiswa dalam berorganisasi dan meningkatkan ketrampilan mahasiswa dalam kehidupan bermasyarakat. Kegiatan ekstrakurikuler yang diselenggarakan meliputi :

- a. Program bakti sosial seperti kegiatan pengobatan dan seminar kesehatan bagi masyarakat, pemeriksaan donor darah dan pelaksanaan donor darah.
- b. Program Peringatan Hari Besar Keagamaan.
- c. Program pembinaan keorganisasian Ikatan Keluarga Mahasiswa (IKM) dan KSR.
- d. Program pembinaan olahraga seperti sepak bola, bulu tangkis dan tenis meja.
- e. Program pembinaan kesenian seperti paduan suara, band dan musik kulintang.

3. Ujian Akhir Program

Evaluasi pada akhir pendidikan berguna untuk melihat kemampuan hasil dari proses pendidikan apakah peserta didik telah memenuhi kompetensi minimal yang telah disyaratkan. Evaluasi meliputi tes tulis setiap akhir semester, tes ketrampilan di laboratorium

keperawatan, tes ketrampilan di klinik/lapangan serta Ujian Akhir Program.

Pada Ujian Akhir Program yang diselenggarakan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, Akper telah meluluskan 100 % secara berturut-turut dari tahun 2006 – 2010.

Tabel 5 Data Jumlah Peserta UAP Akper

No	Tahun	Jumlah Peserta	Jumlah Lulusan	Prosentase (%)
1.	2006	63	63	100
2.	2007	76	76	100
3.	2008	60	60	100
4.	2009	70	70	100
5.	2010	106	106	100

#### 4. Pendayagunaan Lulusan

Sebagian besar alumni (85 %) bekerja di Rumah Sakit maupun institusi/lembaga yang memerlukan jasa perawat baik sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun non Pegawai Negeri Sipil. Dari hasil penelusuran alumni Akper, diperoleh data pekerjaan sebagai berikut :

- a. Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit, Puskesmas dan lembaga pemerintah lainnya.
- b. Rumah Sakit swasta, rumah bersalin, klinik keperawatan swasta di kota-kota besar di Jawa seperti Semarang, Jakarta, Bandung dan sekitarnya.
- c. Lembaga yang memerlukan jasa keperawatan.
- d. Institusi Pendidikan Keperawatan atau melanjutkan ke jenjang S1 Ners.
- e. Lembaga luar negeri yang memerlukan jasa keperawatan (di Taiwan, Belanda dan Papua New Guini).

Adapun jumlah lulusan dari tahun 2001 sampai dengan 2010 dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 Data Jumlah Lulusan Akper

Tahun	Jumlah Lulusan
2001	51 orang
2002	54 orang
2003	49 orang
2004	49 orang
2005	48 orang
2006	63 orang
2007	76 orang
2008	60 orang
2009	70 orang
2010	106 orang
Jumlah	634 orang

### C. Sumber Daya Manusia

Akper saat ini memiliki 29 staf, dengan dosen tetap sebanyak 14 orang dan staf administratif sebanyak 15 orang. Dosen tidak tetap sebanyak 30 orang berasal dari tenaga dokter umum dan spesialis penyakit dalam, bedah, *obsgyn*, anak, psikiatri serta psikolog, apoteker dan dosen dari tenaga non kesehatan. Status kepegawaian tercantum dalam tabel 7 dan daftar nama staf Akper dan dosen tidak tetap terdapat dalam tabel 8, 9 dan 10.

Tabel 7 Pendidikan dan Status Kepegawaian Staf Akper

No	Jenjang Pendidikan	Status Kepegawaian			Jumlah
		PNS	Non PNS	THL Pemda	
1.	Magister Keperawatan	1	-	-	1
2.	Magister Kesehatan	1	-	-	1
3.	Sarjana Keperawatan	7*	2	-	9
4.	Sarjana Kesehatan Masyarakat	1	-	-	1
	Sarjana Pendidikan	1	-	-	1
5.	Sarjana Hukum	1	-	-	1
6.	Sarjana Komputer	-	3	-	3
7.	D3 Perpustakaan	-	1	-	1
8.	SMA	2	5	-	7
9.	SMP	-	2	-	2
10.	SD	-	1	-	1
	Jumlah	14	14		28

Keterangan :

\* : 2 orang sedang melanjutkan ke jenjang pendidikan S2 Keperawatan.

2 orang sedang melanjutkan ke jenjang pendidikan S2 Kesehatan.

2 orang sedang melanjutkan ke jenjang pendidikan S2 Non Kesehatan.

Tabel 8 Daftar Dosen Tetap Akper

No	Nama Dosen	Status	Keahlian
1.	Wari Triasti, S.Kp	PNS	Etika, Manajemen Keperawatan dan Kepemimpinan
2.	Sukma Dewi, S.Kp	PNS	Keperawatan Medikal Bedah
3.	Fatimatuz Zahro, S.Kp	PNS	Keperawatan Komunitas
4.	Hanifah, AMK, S.Pd	PNS	Keperawatan Komunitas
5.	Tinah Purwaningsih, SKM M.Epid	PNS	Keperawatan Komunitas
6.	Deddy Utomo, SKM	PNS	Kebutuhan Dasar Manusia
7.	Anny Fauziyah, S.Kep, Ns	PNS	Keperawatan Maternitas
8.	Gayuh S.L.,Ns.M.Kep.Sp.Kep.An	PNS	Keperawatan Anak
9.	Sadar Prihandana, S.Kep, Ns	PNS	Keperawatan Gawat Darurat
10	Suparjo, S.Kep.Ns	PNS	Keperawatan Anak
11	Dwi Uswatun Khasanah,S.Kep.Ns	PNS	Keperawatan Medikal Bedah
12	Maria Ulfa,S.Kep.Ns	PNS	Keperawatan Jiwa
13.	Agus Mulyadi, AMK	Non PNS	Keperawatan Jiwa
14.	Hudinoto Eko Y, S.Kep.Ns	Non PNS	Keperawatan Medikal Bedah

Tabel 9 Daftar Staf Administrasi Akper

No	Nama	Status	Jabatan
1.	Dijah Ratnawaty, SH	PNS	Kepala Subbagian Administrasi Umum
2.	Salimah	PNS	Kepala Urusan Keuangan
3.	Edi Wasisto	PNS	Staf
4.	Indah Lestari	THL	Kepala Urusan Kepegawaian
5.	Zenal Arifin, S.Kom	THL	Staf
6.	Elisa Akhiria Yuliani	THL	Staf
7.	Iwan Hariyanto	THL	Staf
8.	Suyitno	PNS	Staf
9.	Prima Oktorina	THL	Kepala Urusan Logistik
10.	Sumaryati, Amd	THL	Staf
11.	Warno	THL	Staf
12.	Erwin Gunawan	THL	Staf
13.	Tarjono	THL	Staf
14.	Trisno	THL	Staf
15.	Tasripin	THL	Staf

Tabel 10 Daftar Staf Dosen Tidak Tetap Akper

No	Nama	Status	Pengajar kuliah
1.	dr. Indrawan M, Sp.S	PNS	Ilmu Persarafan
2.	dr. Waluyati	PNS	Biokimia
3.	dr. Wiharto	PNS	Imu Kesehatan Kulit dan Kelamin
4.	dr. Edwin	PNS	Fisiologi
5.	Taufik P., MSi	-	Agama
6.	Suhartono, Amd	PNS	Parasitologi
7.	dr. Wahyudin, SpB	PNS	Ilmu Bedah
8.	dr. Tety Yudiati	PNS	Mikrobiologi
9.	Ir. Suyono	PNS	Fisika
10.	dr. R Setyadi, SpA	PNS	Ilmu Kesehatan Anak
11.	dr. Dwi Anik, SpA	-	Ilmu Kesehatan Anak
12.	Ety Rahmawati, AmKeb	PNS	Keperawatan Maternitas
13.	Yuli Prasetya, SKM, M.Kes	PNS	Keperawatan Komunitas
14.	Puji Pangesti, M.Pd	PNS	Biologi
15.	dr. Munaryo	PNS	Ilmu Bedah
16.	Drs. Rohman Effendi	PNS	Kewarganegaraan
17.	Drs. Nurkholis	PNS	Kewarganegaraan
18.	A.K Prima, M.Kes	PNS	Ilmu Gizi
19.	Subekti, SKM	-	Ilmu Gizi
20.	Sulistyaningrum, S.Pd	-	Gerontik
21.	Drs. Karta	PNS	Farmakologi
22.	dr. Ahmadi, SpKJ	PNS	Ilmu Kesehatan Jiwa
23.	Sri Adi S., S.Psi	PNS	Psikologi
24.	dr Rina Siana	-	Kegawatdaruratan medis
25.	Dra. Dian Ningsih	PNS	Kepribadian
26.	Dinar Marnoto, S.Sos	PNS	Sosiologi
27.	dr. Hartati, SpOG	PNS	Ilmu Obstetri dan Ginekologi
28.	dr. Adri S, SpM	PNS	Ilmu Kesehatan Mata
29.	dr. Nurmilawati, SpPD	PNS	Ilmu Penyakit Dalam
30.	dr. Munirul Anam	PNS	Ilmu Bedah
31.	Nur Huda, S.Kep, M.Kes	PNS	Manajemen Keperawatan
32.	Bambang Susiswo, S.Kep	PNS	Keperawatan gawat Darurat
33.	dr Maun	PNS	Anatomi fisiologi
34.	Taufikulloh	-	Bahasa Inggris
35.	Iroma Maulida, M.Epid	-	Riset Keperawatan

Sumber : Subbagian Kepegawaian Akper 2011

#### D. Potensi Pasar

Potensi pasar kuantitatif secara umum mempunyai *basic* proyeksi laju pertumbuhan jumlah penduduk di Kota/Kabupaten Tegal, Kabupaten Brebes dan Kabupaten Pemalang dalam 5 (lima) tahun kedepan. Namun demikian bersumber data pendaftar dalam Sipenmaru Akper dalam 5 (lima) tahun terakhir bahwa keempat daerah asal pendaftar tersebut berdasarkan asal kecamatan tidaklah sama, tercatat pengguna jasa berasal dari seluruh kecamatan di Kota Tegal dan Kabupaten Tegal, 4 kecamatan dari 14 kecamatan di kabupaten Pemalang dan hanya 11 kecamatan dari 17

kecamatan di Kabupaten Brebes. Secara geografis 6 kecamatan di Kabupaten Brebes tersebut berada di bagian selatan yang merupakan daerah pegunungan dan lebih dekat dengan wilayah Karesidenan Banyumas sehingga lebih memilih melanjutkan pendidikan ke Purwokerto. Dengan demikian proyeksi jumlah penduduk 5 tahun ke depan yang menjadi potensi pasar Akper berdasarkan pertimbangan di atas adalah seperti terlihat dalam tabel 10.

Tabel 10 Proyeksi Kuantitatif Potensi Pasar Akper Tahun 2011 – 2015

No	Wilayah	Jumlah Penduduk				
		2011	2012	2013	2014	2015
1	Kota Tegal	257.683	259.707	261.747	263.815	265.900
2	Kab. Tegal	1.572.337	1.594.483	1.616.940	1.639.739	1.662.859
3	Kab. Brebes	1.324.339	1.339.834	1.355.512	1.371.371	1.387.416
4	Kab. Pemalang	1.278.924	1.296.062	1.313.429	1.331.029	1.348.865
	<i>Jumlah</i>	4.433.283	4.490.086	4.547.628	4.605.954	4.665.040

Keterangan

Proyeksi Jumlah Penduduk diatas dengan Asumsi :

Rata-rata pertumbuhan Penduduk Kota Tegal	: 0,79%
Rata-rata pertumbuhan Penduduk Kabupaten Tegal	: 1,41%
Rata-rata pertumbuhan Penduduk Kabupaten Brebes	: 1,17%
Rata-rata pertumbuhan Penduduk Kabupaten Pemalang	: 1,34%

E. *Market Share*

Peluang pangsa pasar Akper dibanding dengan institusi pendidikan keperawatan pesaing adalah sebesar 0.53 %, dari wilayah Kota, Kabupaten Tegal, Kabupaten Pemalang dan Kabupaten Brebes seperti terlihat dalam tabel 11 dibawah ini. Hal ini berdasarkan jumlah pendaftar masing-masing institusi pendidikan keperawatan dari keempat wilayah tersebut.

Tabel 11 *Market Share*

NO	NAMA INSTITUSI	TAHUN				Rerata
		2007	2008	2009	2010	
1	Akper Pemkot Tegal	0.48	0.52	0.57	0.53	0.53
2	Stikes Bhamada Slawi	0.45	0.44	0.32	0.32	0.38
3	Akper Al Hikmah Brebes	0.07	0.04	0.11	0.14	0.09
	JUMLAH	100%	100%	100%	100%	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Akper memiliki peluang pangsa pasar paling tinggi dibanding institusi pendidikan keperawatan

pesaing dan hal inilah yang menjadi dasar pertimbangan dalam mengambil arah kebijakan pengembangan dan menentukan target kinerja pelayanan dalam 5 (lima) tahun ke depan.

#### F. Analisa Pasar

Kota Tegal berada di pertemuan lintas jalur selatan dan jalur pantura Jawa Tengah bagian barat. Kota Tegal merupakan kota transit karena dilihat dari posisinya tepat ditengah-tengah kota besar yang memiliki fasilitas pendidikan tinggi yang lengkap seperti Bandung, Jakarta, Semarang dan Yogyakarta, dengan jarak yang cukup jauh dari beberapa kota tersebut. Hal tersebut merupakan peluang bagi Akper untuk menyediakan pendidikan tinggi dibidang keperawatan tanpa mengesampingkan institusi lainnya. Selain itu juga penyediaan tenaga kesehatan sangat membantu pemerintah dalam menghadapi tantangan pencapaian tujuan dan target *Millenium Development Goals* (MDGs) bidang kesehatan.

Akper adalah institusi pendidikan keperawatan dengan akreditasi B, yang memiliki tenaga pengajar profesional lebih banyak dibanding institusi pesaing dan menjadi pemasok utama tenaga perawat bagi rumah sakit daerah Tegal dan sekitarnya. Hal ini sebagai kekuatan dalam memperoleh pangsa pasar yang lebih luas dan menjadi pertimbangan untuk menentukan target kinerja.

Akper sebagai institusi pendidikan milik pemerintah daerah menyelenggarakan pendidikan tinggi dengan biaya yang kompetitif dan terjangkau oleh masyarakat luas baik segmen menengah bawah maupun segmen atas, tentu saja dengan fasilitas yang disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan.

Tuntutan pengguna jasa terhadap kenyamanan, kecepatan dan kemudahan memperoleh sumber pengetahuan kesehatan serta profesionalisme pengelola menjadi perhatian utama manajemen Akper dalam menentukan kebijakan dan program-program dalam 5 tahun mendatang.

#### G. Biaya Pendidikan

Perkiraan biaya awal masuk Akper untuk tahun akademik 2011/2012 sebesar Rp 10.000.000,-. Biaya tersebut sudah termasuk Sumbangan Pengembangan Institusi (SPI), Iuran Penyelenggaraan

Pendidikan (IPP) semester I, biaya seragam dan kegiatan ekstrakurikuler. Sedangkan untuk IPP tiap semester sebesar Rp. 2.000.000,-.

Biaya pendidikan perlu dipertimbangkan untuk penyesuaian dengan *unit cost*, sehubungan dengan kenaikan berbagai biaya operasional pendidikan.



BAB III  
ANALISIS LINGKUNGAN EKSTERNAL AKPER

A. Profil Pengguna

Kota Tegal merupakan salah satu medan magnet bagi daerah-daerah sekitarnya dalam segala bidang, termasuk dalam bidang pendidikan. Hal ini dapat kita lihat dalam profil pendaftar dan peserta didik Akper, dimana komposisinya dan potensi pasar sebagian besar berasal dari Kota Tegal, Kabupaten Tegal, Kabupaten Brebes dan Kabupaten Pemalang serta sebagian kecil lainnya berasal dari daerah lain, baik dari Pulau Jawa maupun luar Pulau Jawa. Sehingga dalam menentukan proyeksi dan potensi pasar bagi Akper memperhitungkan pertumbuhan penduduk dan *trend* penggunaan fasilitas pendidikan di Kota Tegal dan sekitarnya.

B. Pemetaan Pesaing

Meningkatnya permintaan tenaga perawat baik dari dalam negeri maupun luar negeri yang tinggi menimbulkan kebutuhan akan sarana pendidikan keperawatan yang tinggi pula. Hal ini terbukti dengan banyak berdirinya institusi pendidikan keperawatan baru yang diselenggarakan oleh pihak swasta. Banyaknya institusi pendidikan keperawatan menyebabkan persaingan antar institusi semakin ketat. Dampak positifnya adalah adanya persaingan sehat dengan peningkatan fasilitas maupun peningkatan jumlah tenaga staf pengajar yang berkualitas.

Berdasarkan jumlah pendaftar, ketersediaan staf pengajar yang berkualitas dan survei terhadap masyarakat Kota Tegal dan sekitarnya pada tahun 2010 maka ada 3 (tiga) institusi pendidikan keperawatan yang menjadi pilihan bagi peminat pendidikan perawat di Kabupaten Brebes, Kabupaten Tegal dan Kota Tegal.

Tabel 12 Matrik Pemetaan Institusi Pendidikan Keperawatan  
Di Kota Tegal dan Sekitarnya tahun 2010

NO	NAMA INSTITUSI	AKREDITASI	JUMLAH PENDAFTAR	JUMLAH MAHASISWA
1	Akper Pemkot Tegal	B	215	364
2	Stikes Bhamada Slawi	B	131	240
3	Akper Al Hikmah Brebes	IO	61	47

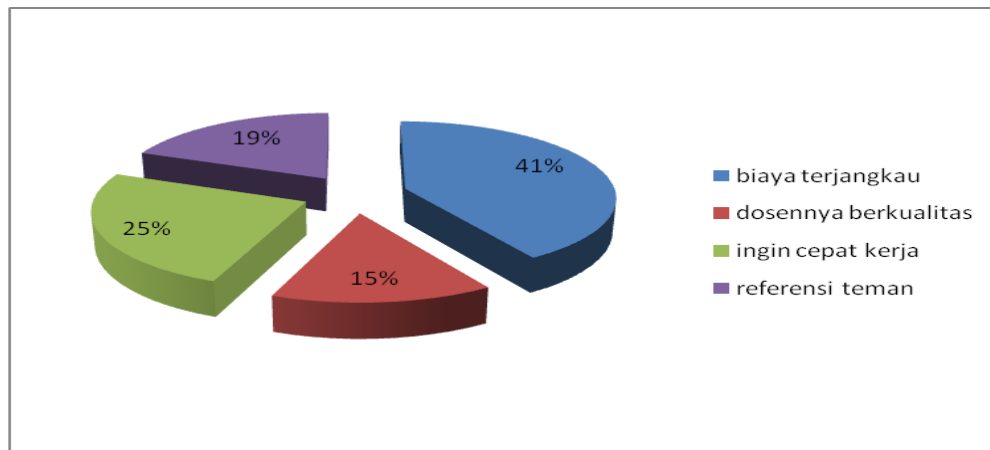
Berdasarkan pemetaan pesaing dari segmentasi pendaftar dan peserta didik maka secara keseluruhan Akper lebih unggul dibanding institusi pesaing. Hal ini ditunjang beberapa faktor, antara lain :

1. Fasilitas pembelajaran yang dimiliki Akper yang lengkap.
2. Sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi dan linier.
3. Adanya *image* yang sudah terbangun di masyarakat bahwa Akper adalah institusi milik pemerintah daerah, sehingga biaya pendidikannya pasti terjangkau.
4. Adanya *image* yang sudah terbangun di masyarakat bahwa Akper adalah institusi yang paling banyak memasok tenaga perawat bagi pelayanan kesehatan di Kota Tegal dan sekitarnya.

Kondisi tersebut dapat dilihat dari alasan pendaftar memutuskan untuk kuliah di Akper. Pada wawancara yang dilakukan terhadap pendaftar atau keluarganya didapatkan 41 % karena biaya lebih terjangkau, 15% karena dosennya berkualitas, 25% referensi teman, 19% karena ingin cepat kerja.

Lebih jelas mengenai alasan pendaftar terlihat dalam grafik di bawah ini.

Grafik 1 Hasil Wawancara Alasan Pendaftar Akper Tahun 2010



Menghadapi persaingan antara institusi pendidikan keperawatan dibutuhkan indikator-indikator umum yang dapat digunakan untuk pengukuran dan analisa kemampuan organisasi/perusahaan dalam berkompetisi. Indikator secara umum dinilai dengan menggunakan rentang nilai terendah 1 atau kondisi paling buruk sampai dengan nilai tertinggi 5 atau kondisi terbaik/ideal, sedangkan tolok ukur penilaian disesuaikan dengan kondisi daerah Kota Tegal, Kabupaten Tegal, Kabupaten Brebes dan Kabupaten Pemalang, akan tetapi penilaian masih dilakukan secara subyektif dengan pertimbangan-pertimbangan yang mendekati kondisi riil. Secara terinci analisa berkompetisi Akper dibanding institusi pesaing seperti terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 13 Analisis Kekuatan & Kelemahan Berkompetisi Akper  
Tahun 2010

No	Variabel	AKPER PEMKOT TEGAL	STIKES BHAMADA	AKPER AL HIKMAH BREBES
		Buruk- Baik	Buruk- Baik	Buruk- Baik
1.	Ukuran Organisasi	3	3	2
2.	Reputasi	5	4	3
3.	Lokasi	5	4	3
4.	Keahlian Manajemen	4	5	3
5.	Fleksibilitas Organisasi	4	3	3
6.	Biaya Pendidikan	5	3	3
7.	Pelayanan Paripurna	5	3	3
8.	Promosi	3	4	4
9.	Fasilitas Pendidikan	4	5	3
	JUMLAH	38	34	27

BAB IV  
ANALISIS LINGKUNGAN INTERNAL AKPER

A. Aspek Legal Produk Jasa

Akper sebagai institusi pendidikan keperawatan menyelenggarakan pendidikan dengan berdasar pada peraturan perundangan dan ketentuan Pemerintah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
3. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1996 tentang Tenaga Kesehatan.
6. Peraturan Walikota Tegal Nomor 27 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pada Dinas Daerah Kota Tegal.
7. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0363/U/1983 Tahun 1983 tentang Pola Dasar Program Pendidikan Diploma Non Kependidikan.
8. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 867/Menkes/SK/XI/1986 Tahun 1986 tentang Penyelenggaraan Program Pendidikan Diploma Bidang Kesehatan ;
9. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 056/U/1994 Tahun 1994 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.00. 06. 3. 1.0471.A Tahun 1997 tentang Pedoman Pelaksanaan Administrasi Penyelenggaraan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi Program Diploma III.
10. Surat Edaran Sekretaris Jenderal Departemen Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1047/SE/Diknakes/1987 Tahun 1987 tentang dimulainya Penyelenggaraan Program Diploma III Kesehatan.

Akper berdiri berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Nomor HK.00.06.1.3.02132 tanggal 18 Mei 1998.

Status kelembagaan Akper sejak awal pendirian sampai dengan tahun 2011, mengalami beberapa kali perubahan. Tahun 2002, Akper merupakan UPTD Dinas yang ditegaskan dengan Keputusan Walikota Nomor 18 Tahun 2002. Status sebagai UPTD berlangsung sampai dengan tahun 2005. Pada tahun 2005, mengacu kepada perubahan SOTK yang baru, maka kedudukan Akper tidak sebagai UPTD Dinas tetapi langsung di bawah Walikota sesuai dengan Keputusan Walikota Nomor 27 Tahun 2005 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Akper. Sedangkan pada tahun 2009 sampai sekarang ini status Akper kembali menjadi UPTD Dinas.

Sejak awal konversi Akper memiliki izin penyelenggaraan dari Menteri Kesehatan. Tahun 2003 Akper mendapat akreditasi B dari Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia sesuai dengan Keputusan Kepala Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia Nomor KH.00.06.2.2.734 tanggal 9 Mei 2003. Kemudian pada tahun 2004, perizinan penyelenggaraan pendidikan Akper diperbaharui dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.03.2.4.1.03070 tanggal 31 Agustus 2004. Perpanjangan izin terakhir dilakukan pada tahun 2008 Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.03.2.4.1.02731 tanggal 30 Mei 2008 dan terakreditasi B, dengan nilai 83,38 sesuai Keputusan Kepala Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Nomor HK.00.04.4.3.2.00674 tanggal 25 April 2008.

## B. Produk Jasa

Akper merupakan institusi pendidikan keperawatan yang menyelenggarakan program pendidikan DIII Keperawatan, dengan jumlah SKS antara 110-120 dengan masa tempuh studi selama maksimal 10 semester. Penyusunan, perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran dengan menggunakan kredit sebagai tolok ukur beban pendidikan. Jumlah SKS yang harus diselesaikan mahasiswa Akper sesuai dengan Kurikulum D III Keperawatan adalah 120 SKS dengan waktu tempuh minimal selama 6 semester dan maksimal 10 semester.

### C. Aktifitas Pelayanan Bagi Pengguna Jasa

Pelaksanaan program pendidikan Akper didasarkan pada Kurikulum Pendidikan Diploma III Keperawatan tahun 2006 oleh Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 861/Menkes/SK/X/2006.

Kurikulum disusun secara sistematis, berlandaskan kompetensi dengan berbagai bentuk pengalaman belajar yang lebih menekankan pada belajar aktif, belajar melalui pengalaman/kerja dalam tatanan pelayanan kesehatan yang nyata dan penyusunannya telah memperhatikan:

1. Aspek Kognitif, yaitu penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Aspek Afektif, yaitu penanaman sikap dan tingkah laku secara profesional.
3. Aspek Psikomotor, yaitu penguasaan ketrampilan keperawatan.
4. Aspek Sosial, yaitu penguasaan kemampuan untuk berinteraksi sosial dengan orang lain.

Matakuliah dikelompokkan sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 232/U/2000 tentang Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa yang terdiri atas kelompok Matakuliah Pengembangan Kepribadian (MPK), Matakuliah Keilmuan dan Ketrampilan (MKK), Matakuliah Keahlian Berkarya (MKB), Matakuliah Perilaku Berkarya (MPB), Mata kuliah Kehidupan Bermasyarakat (MBB). Hal ini merupakan pengembangan dari *the four pillars of UNESCO* yang membagi isi pendidikan menjadi 4 yaitu:

1. Kemampuan pengembangan kepribadian (*learn to behave*).
2. Penguasaan ilmu dan kemampuan berkarya (*learn to know and learn to do*).
3. Kemampuan untuk belajar (*learn to learn*).
4. Kemampuan belajar bekerjasama (*learn to cooperative together*).

Proses pembelajaran dilaksanakan dengan menggunakan metode *classical*, proses belajar laboratorium dan proses belajar praktek klinik lapangan. Evaluasi pelaksanaan kegiatan pengajaran dilakukan baik secara formatif maupun sumatif, yaitu pada tiap pertengahan dan akhir semester. Untuk dapat mengikuti ujian sumatif peserta didik harus mencapai jumlah kehadiran minimum 90%. Bila jumlah kehadiran kurang dari 90% tetapi lebih dari 75%, diperkenankan mengikuti ujian dengan tugas akademik tambahan misalnya pembuatan paper/makalah jika jumlah kehadiran  $\leq$  75% tidak diperkenankan mengikuti ujian dan yang bersangkutan harus mengikuti mata ajaran tersebut pada tahun berikutnya.

Evaluasi pada akhir pendidikan berguna untuk melihat kemampuan hasil dari proses pendidikan apakah peserta didik telah memenuhi kompetensi minimal yang telah disyaratkan. Evaluasi meliputi tes tulis setiap akhir semester, tes ketrampilan di laboratorium keperawatan, tes ketrampilan di klinik/lapangan serta Ujian Akhir Program. Pada Ujian Akhir Program yang diselenggarakan oleh Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Tengah Akper telah meluluskan 100 % secara berturut-turut dari tahun 2003–2010.

#### D. Aktifitas Pendukung

##### 1. Budaya organisasi

Budaya organisasi Akper diwujudkan dengan membangun komitmen karyawan tentang kewajiban-kewajiban karyawan antara lain:

- a. Bekerja dengan kapasitas optimal.
- b. Menghindari perilaku negatif.
- c. Membuat komitmen demi keberhasilan organisasi.
- d. Loyal pada atasan, organisasi, teman sejawat dan mampu mengembangkan potensi.
- e. Menampilkan perilaku yang proporsional sesuai dengan bidangnya dan berdedikasi.

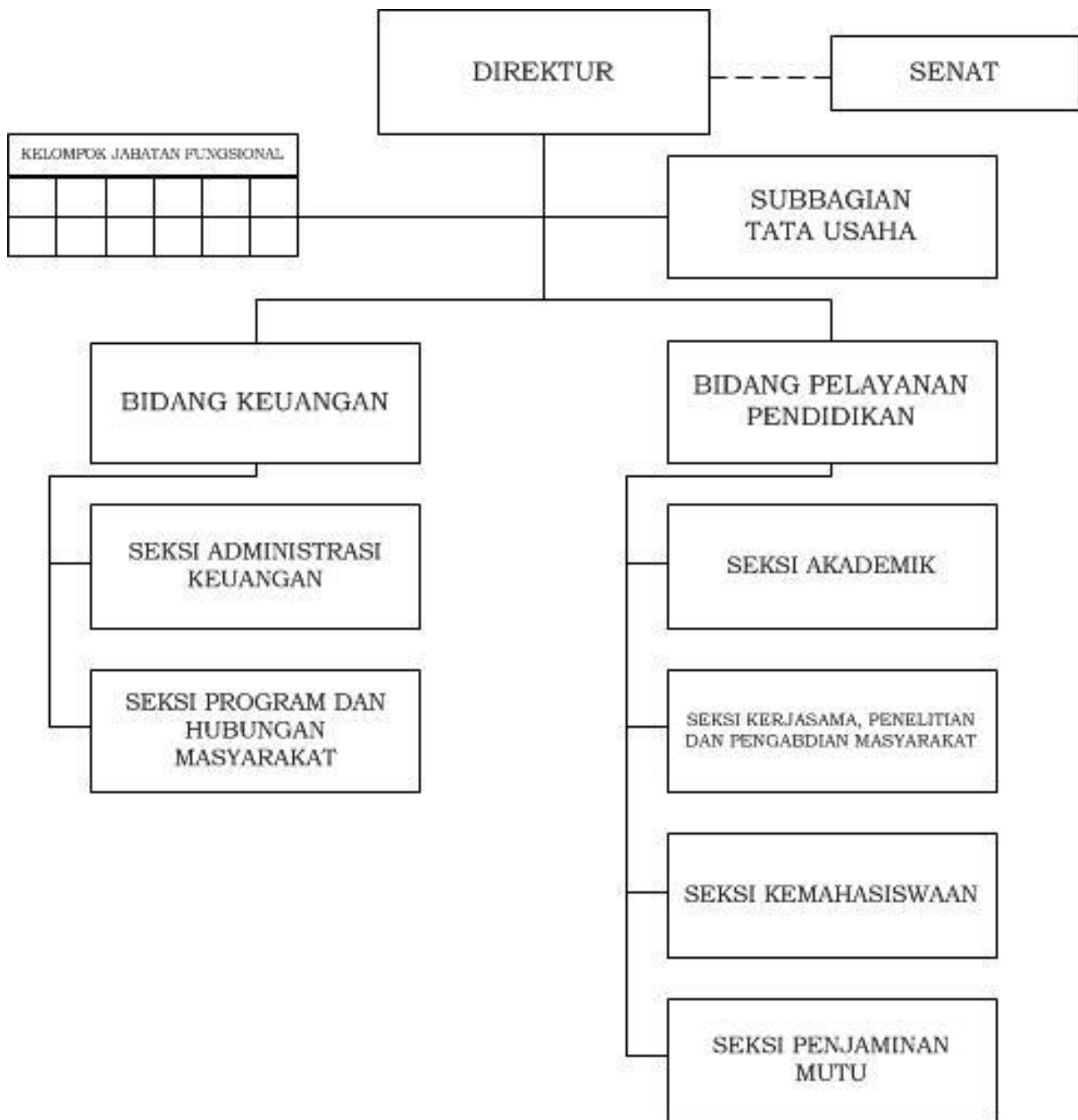
Disamping komitmen untuk melaksanakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan, maka sebagai imbalannya hak-hak karyawan diupayakan untuk dipenuhi, yaitu :

- a. Memperoleh imbalan yang adil dan wajar sesuai peraturan yang berlaku.
- b. Menempatkan karyawan sesuai kompetensi.
- c. Melaksanakan penilaian kinerja sesuai dengan pedoman yang berlaku.
- d. Membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan kariernya.
- e. Memberdayakan karyawan secara optimal.

Apabila hak dan kewajiban ini sudah dilaksanakan dengan benar, maka budaya profesional dapat terwujud dalam organisasi Akper.

## 2. Struktur Organisasi

### STRUKTUR ORGANISASI AKADEMI KEPERAWATAN PEMERINTAH KOTA TEGAL





### 3. Sumber Daya Keuangan

Tabel 14 Laporan Target dan Realisasi Pendapatan dan Belanja Akper Tahun 2007 – 2010

NO	URAIAN	2007 / 2008		2008 / 2009		2009 / 2010	
		TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
I.	PENDAPATAN						
A.	PENDAPATAN RUTIN						
1.	SUMBANGAN PENGEMBANGAN INSTITUSI	400.000.000	442.650.000	400.000.000	484.000.000	675.000.000	677.500.000
2.	BIAYA PENDIDIKAN (IPP) TK. I	260.000.000	280.400.000	300.000.000	356.850.000	450.000.000	448.500.000
3.	BIAYA PENDIDIKAN (IPP) TK. II	189.800.000	188.682.000	283.400.000	279.450.000	354.000.000	348.000.000
4.	BIAYA PENDIDIKAN (IPP) TK. III	150.800.000	156.000.000	192.400.000	190.300.000	286.000.000	284.200.000
5.	BIAYA KURSUS BAHASA INGGRIS DAN KOMPUTER	25.000.000	27.500.000	30.000.000	36.300.000	45.000.000	45.000.000
6.	BIAYA PERLENGKAPAN MAHASISWA BARU TK. I	145.000.000	159.500.000	170.000.000	170.000.000	255.000.000	-
7.	BIAYA PRAKTEK	-	-	-	-	151.000.000	147.800.000
B.	PENDAPATAN LAIN-LAIN						
1.	PEROLEHAN BUNGA BANK	-	15.281.087	-	17.072.422,75	-	26.245.448,25
2.	SALDO TAHUN LALU	-	38.965.244	-	13.209.609,80	57.907.000	108.666.182,55
	TOTAL PENDAPATAN	1.170.600.000	1.308.978.331	1.375.800.000	1.582.382.032,55	2.273.907.000	2.341.161.630,80

### 4. Sumber Daya Manusia

Dari segi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh Akper tergolong cukup baik dibanding institusi pesaing, khususnya tenaga pengajar yang telah memenuhi syarat dimana pendidikannya linier dalam bidang keperawatan. Akper memiliki 3 orang spesialis keperawatan (2 orang masih dalam proses menyelesaikan studi), 3 orang magister kesehatan dan 2 orang magister manajemen yang belum dimiliki oleh institusi pesaing sehingga pengembangan pendidikan ke depan dengan memanfaatkan kompetensi sangat memungkinkan untuk dilakukan.

Sementara dari sisi kuantitas, perbandingan antara jumlah dosen tetap dengan mahasiswa belum ideal, hal ini dirasakan sebagai kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian. Pemenuhan tenaga pengajar tetap dari sisi kuantitas menuju perbandingan yang ideal dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap mahasiswa.

## 5. Sumber Daya Informasi

Sistem informasi yang dimiliki Akper masih menggunakan sistem manual. Jaringan internet yang tersedia belum terkoneksi dengan jaringan sistem informasi akademik.

Bentuk-bentuk informasi yang lain diantaranya adalah secara berkala diselenggarakan rapat koordinasi masing-masing bidang, baik bidang akademik, administratif dan kemahasiswaan, sebagai sarana sosialisasi berbagai macam hal antara pimpinan dan staf, serta antar staf sehingga terjalin kerjasama dan dilaksanakannya mekanisme kerja yang baik dan benar.

## 6. Sumber Daya Teknologi

Sumber daya teknologi yang dimiliki Akper guna menunjang pembelajaran, baik di kelas maupun laboratorium, sudah didukung oleh teknologi yang canggih seperti perangkat audio-visual yang lengkap, alat EKG digital, beberapa tensimeter digital, alat suction, nebulizer, sterilisator dan berbagai alat peraga yang mendukung proses belajar mengajar.

## 7. Sumber Daya Fasilitas Fisik

Dari luas tanah 20.000 m<sup>2</sup>, masih terdapat banyak tanah kosong. Penataan bangunan sesuai dengan *master plan* dilaksanakan secara bertahap karena keterbatasan dana. Saat ini Akper mempunyai bangunan sebagai berikut :

- a. Ruang Direktur dan Pembantu Direktur.
- b. Ruang Dosen.
- c. Ruang Tata Usaha.
- d. Ruang Rapat.
- e. Ruang Kelas.
- f. Ruang Laboratorium Keperawatan.
- g. Ruang Laboratorium Komputer.
- h. Ruang Perpustakaan.
- i. Ruang IKM.
- j. Mushola.
- k. Pos Satpam.
- l. Gudang.

BAB V  
ANALISIS SWOT

Analisis lingkungan dilakukan untuk menentukan prioritas dalam mengambil kebijakan untuk menyusun program jangka menengah. Proses analisis lingkungan meliputi kondisi, situasi, keadaan, peristiwa dan pengaruh-pengaruh di dalam dan sekeliling organisasi Akper yang berdampak pada kehidupan organisasi berupa kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan/ancaman.

A. Kekuatan (*strength*)

Rangkuman hasil Analisis kekuatan (*strength*) untuk Akper disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 15 Resume Analisis Kekuatan dari *SWOT Analysis*

No	Uraian	NBD	NBK	TNB
1.	Kuantitas tenaga administrasi memadai	0.05	0.02	0.07
2.	Image atau citra akper sebagai institusi pendidikan kesehatan milik pemerintah cukup baik	0.07	0.01	0.08
3.	Sarana prasarana penunjang pendidikan cukup memadai	0.27	0.05	0.32
4.	Biaya pendidikan lebih terjangkau bila dibandingkan dengan pesaing	0.10	0.08	0.18
5.	Ada dukungan kebijakan dari Pemerintah Kota Tegal	0.12	0.14	0.26
6.	Letak geografis strategis ( berada di tengah Kota Tegal )	0.25	0.07	0.32
7.	Lahan praktek tersedia sesuai kebutuhan pembelajaran	0.15	0.03	0.18
8.	Terjalin hubungan baik dengan lahan praktek	0.07	0.03	0.09
9.	Proses pembelajaran didasarkan pada kurikulum berbasis kompetensi	0.19	0.05	0.24
10.	Rekrutmen mahasiswa cukup kompetitif	0.08	0.05	0.13
11.	Tersedia beasiswa untuk mahasiswa berprestasi	0.02	0.05	0.07
12.	Nilai akreditasi B	0.13	0.03	0.16
13.	Persentase kelulusan tinggi, alumni banyak terserap pasar	0.11	0.02	0.17
	Total	1.61	0.63	2.24

Keterangan :

NBD : Nilai bobot dukungan

NBK : Nilai bobot keterkaitan

TNB : Total nilai bobot

## B. Kelemahan (*weakness*)

Resume analisis kelemahan Akper disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 16 Resume Analisis Kelemahan dari *SWOT Analysis*

No	Uraian	NBD	NBK	TNB
1.	Rasio kecukupan tenaga pengajar masih jauh dari kecukupan	0.31	0.07	0.48
2.	Status tenaga pengajar bukan fungsional dosen.	0.12	0.06	0.18
3.	Varian sekolah asal mahasiswa cukup banyak	0.04	0.01	0.05
4.	SOP belum disusun Akper	0.12	0.08	0.30
5.	Pola tata kelola keuangan masih konvensional mengikuti pola lama	0.27	0.08	0.35
6.	Status kelembagaan institusi Akper belum jelas	0.11	0.07	0.18
7.	Eselonisasi jabatan struktural Akper masih rendah, belum sesuai dengan beban kerja/tanggungjawab	0.15	0.05	0.20
8.	Pemberdayaan alumni belum sesuai harapan	0.02	0.07	0.09
9.	Jejaring dan kemitraan dengan pengguna jasa layanan termasuk penyedia lapangan kerja belum optimal termasuk belum adanya MOU	0.13	0.05	0.38
10.	<i>Soft skill</i> mahasiswa masih rendah	0.08	0.03	0.11
11.	Kompetensi tenaga administrasi /tata usaha belum memenuhi harapan	0.06	0.02	0.08
12.	Masih ada beberapa sarana/prasarana yang belum mencukupi kebutuhan/belum ada	0.24	0.07	0.31
13.	Budaya kerja karyawan rendah	0.12	0.08	0.30
14.	Pangsa pasar luar negeri belum banyak diserap oleh alumni	0.04	0.02	0.06
15.	Operasional dan pemeliharaan sarana prasarana masih kurang	0.02	0.009	0.03
16.	Budaya melaksanakan kajian dan penelitian masih rendah	0.03	0.03	0.06
	Total	1.86	0.80	2.66

Keterangan :

NBD : Nilai bobot dukungan

NBK : Nilai bobot keterkaitan

TNB : Total nilai bobot

### C. Peluang (*opportunity*)

Resume analisis peluang / *opportunity* disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 17 Resume Analisis Peluang dari *SWOT Analysis*

No	Uraian	NBD	NBK	TNB
1.	Terbukanya kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM pengajar maupun tenaga administrasi	0.32	0.09	0.41
2.	Terbukanya peluang tata kelola keuangan dengan sistem BLUD	0.38	0.14	0.52
3.	Banyaknya lapangan kerja yang memerlukan kompetensi keperawatan	0.31	0.08	0.39
4.	Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran / kesehatan	0.17	0.07	0.24
5.	Terbukanya jejaring kemitraan dengan pengguna jasa layanan	0.27	0.03	0.30
6.	Tersedianya peraturan perundang-undangan terkait profesi keperawatan	0.14	0.08	0.22
7.	Tingginya dan kompleksnya masalah kesehatan yang memerlukan jasa profesi keperawatan	0.41	0.10	0.51
8.	Posisi kota Tegal sebagai medan magnet wilayah jawa tengah bagian utara-barat	0.12	0.07	0.19
9.	Terbukanya kesempatan untuk pemberdayaan alumni	0.25	0.06	0.31
10.	Jumlah alumni sudah cukup banyak	0.02	0.01	0.03
	Total	2.39	0.73	3.12

Keterangan :

NBD : Nilai bobot dukungan

NBK : Nilai bobot keterkaitan

TNB : Total nilai bobot

#### D. Ancaman (*threat*)

Resume analisis ancaman disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 18 Resume Analisis Tantangan dari *SWOT Analysis*

No	Uraian	NBD	NBK	TNB
1.	Pesaing hampir ada pada setiap kabupaten / kota	0.10	0.08	0.13
2.	Ancaman tenaga asing yang lebih profesional akibat pasar bebas dan era globalisasi	0.41	0.14	0.58
3.	Tuntutan pengguna jasa layanan kesehatan yang profesional termasuk tuntutan hukum	0.31	0.21	0.43
4.	Berkembang pesatnya teknologi informasi yang berpengaruh pula pada ilmu keperawatan	0.14	0.08	0.22
5.	Sistem pemberian insentif dan remunerasi yang tidak sama antar perguruan tinggi kesehatan (Akper)	0.23	0.14	0.37
6.	Perubahan sistem pengaturan tenaga keperawatan yang tidak pasti	0.07	0.02	0.09
7.	Pesaing memiliki tingkat atau strata yang lebih baik termasuk akreditasinya	0.10	0.08	0.13
8.	Pesaing memiliki jejaring yang lebih kuat dan jumlah alumni yang lebih banyak	0.26	0.07	0.33
	Total	1.62	0.82	2.44

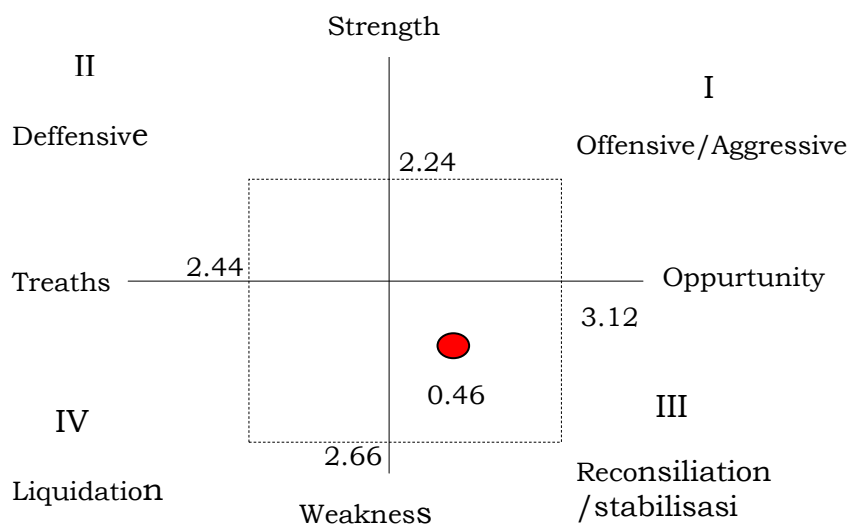
Keterangan :

NBD : Nilai bobot dukungan

NBK : Nilai bobot keterkaitan

TNB : Total nilai bobot

Nilai skor dari hasil analisis SWOT dibuat grafik sebagai berikut:



Grafik : kekuatan,kelemahan,kesempatan dan tantangan saat ini

Berdasarkan perhitungan dan grafik Skor analisis SWOT maka dapat disimpulkan bahwa posisi atau peta kekuatan Akper masuk dalam kwadran III. Untuk itu, strategi yang perlu untuk diterapkan dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan adalah strategi stabilitas dengan pendekatan penguatan internal serta meningkatkan peluang untuk penguatan investasi maupun divestasi.

Strategi ini akan lebih diutamakan pada interaksi kelemahan kunci dan peluang kunci sebagai suatu strategi WO.

Berikut ini akan ditampilkan matrik interaksi :

## MATRIK SWOT

<div style="position: relative; height: 100%; width: 100%;"> <span style="position: absolute; top: 0; right: 0; font-size: 4em;">/</span> <p style="font-size: 1.5em; margin: 0;">KAFI</p> <p style="font-size: 1.5em; margin: 0;">KAFE</p> </div>	<p style="text-align: center;"><b>STRENGTH ( S )</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas tenaga administrasi memadai</li> <li>2. <i>Image</i> atau citra Akper sebagai institusi kesehatan baik</li> <li>3. Sarana &amp; prasarana cukup memadai</li> <li>4. Biaya pendidikan lebih terjangkau dibandingkan pesaing</li> <li>5. Ada dukungan kebijakan dari Pemerintah Kota Tegal</li> <li>6. Letak geografis strategis (berada di tengah Kota Tegal)</li> <li>7. Lahan praktek tersedia sesuai kebutuhan pembelajaran</li> <li>8. Terjalin hubungan baik dengan lahan praktek</li> <li>9. Proses pembelajaran didasarkan pada kurikulum berbasis kompetensi</li> <li>10. Rekrutmen mahasiswa cukup kompetitif</li> <li>11. Tersedia beasiswa untuk mahasiswa berprestasi</li> <li>12. Nilai Akreditasi B</li> <li>13. Persentase kelulusan tinggi, alumni banyak terserap</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>WEAKNESS ( W )</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rasio kecukupan tenaga pengajar masih jauh dari kecukupan Quality Control lemah</li> <li>2. Status tenaga pengajar bukan fungsional dosen</li> <li>3. Varian sekolah asal mahasiswa cukup banyak</li> <li>4. SOP belum disusun Akper</li> <li>5. Pola tata kelola keuangan masih konvensional mengikuti pola lama</li> <li>6. Status kelembagaan institusi akper belum jelas</li> <li>7. Esselonisasi jabatan structural akper masih rendah, belum sesuai dengan beban kerja</li> <li>8. Pemberdayaan alumni belum sesuai harapan</li> <li>9. Jejaring dan kemitraan dengan pengguna jasa layanan termasuk penyedia lapangan kerja belum optimal</li> <li>10. Soft skill mahasiswa masih rendah</li> <li>11. Kompetensi tenaga administrasi belum memenuhi harapan</li> <li>12. Masih ada beberapa sarana/ prasarana yang belum mencukupi kebutuhan / belum ada</li> <li>13. Budaya kerja karyawan rendah</li> <li>14. Pangsa pasar luar negeri belum banyak diserap oleh alumni</li> <li>15. Operasional dan pemeliharaan sarana prasarana masih kurang</li> <li>16. Budaya melaksanakan kajian dan penelitian masih rendah</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>OPPORTUNITIES ( O )</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terbukanya kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM pengajar maupun tenaga administrasi</li> <li>2. Terbukanya peluang tata kelola keuangan dengan system BLUD</li> <li>3. Banyaknya lapangan kerja yang memerlukan kompetensi keperawatan</li> <li>4. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran / kesehatan</li> <li>5. Terbukanya jejaring kemitraan dengan pengguna jasa layanan</li> <li>6. Tersedianya peraturan perundang-undangan terkait profesi keperawatan</li> <li>7. Tingginya dan kompleksnya masalah kesehatan yang memerlukan jasa profesi keperawatan</li> <li>8. Posisi kota Tegal sebagai medan magnet wilayah jawa tengah bagian utara – barat</li> <li>9. Terbukanya kesempatan untuk pemberdayaan alumni</li> <li>10. Jumlah alumni sudah cukup banyak</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>S-O STRATEGIES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas tenaga administrasi Akper</li> <li>2. Meningkatkan pemanfaatan sarana prasarana</li> <li>3. Meningkatkan peran /kebijakan Pemkot untuk mewujudkan BLUD</li> <li>4. Meningkatkan kompetisi dalam rekrutmen calon mahasiswa baru serta memperluas pangsa pasar dgn memanfaatkan image dan letak strategis</li> <li>5. Memperkuat sistem pembelajaran mahasiswa dengan akses ilmu pengetahuan terkini</li> <li>6. Meningkatkan kerjasama dengan lahan praktek</li> <li>7. Meningkatkan peran alumni</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>W-O STRATEGIES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM pengajar dan tenaga administrasi dengan memanfaatkan peluang untuk pendidikan lanjut dan pelatihan-pelatihan</li> <li>2. Mengadakan rekrutmen tenaga secara mandiri bila sistem BLUD diterapkan</li> <li>3. Mengupayakan tata kelola keuangan dengan sistem BLUD dan sistem akuntansi terkini</li> <li>4. Meningkatkan sarana prasarana yang belum memenuhi kebutuhan pendidikan</li> <li>5. Meningkatkan status kelembagaan termasuk status tenaga pengajar</li> <li>6. Mengembangkan jejaring dan kemitraan untuk kepentingan pendidikan dan pangsa pasar</li> <li>7. Menyusun SOP sesuai peraturan perundangan, kebutuhan dan ilmu keperawatan terkini</li> <li>8. Meningkatkan kemampuan mahasiswa termasuk softskill untuk meningkatkan daya saing</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>THREATS ( T )</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pesaing hampir ada pada setiap kabupaten / kota</li> <li>2. Ancaman tenaga asing yang lebih profesional akibat pasar bebas dan era globalisasi</li> <li>3. Tuntutan pengguna jasa layanan kesehatan yang profesional termasuk tuntutan hukum</li> <li>4. Berkembang pesatnya teknologi informasi yang berpengaruh pula pada ilmu keperawatan</li> <li>5. Sistem pemberian insentif dan remunerasi yang tidak sama antar</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>S-T STRATEGIES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan daya saing Akper dengan peningkatan kualitas tenaga, sarana prasarana dan memaksimalkan dukungan anggaran/kebijakan Pemkot</li> <li>2. Menyusun strategi jangka pendek, menengah dan panjang untuk menjawab tantangan pesatnya iptek dan globalisasi</li> <li>3. Mempertahankan keterjangkauan biaya</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>W-T STRATEGIES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kecukupan SDM khususnya tenaga pengajaran strata pengajar untuk meningkatkan daya saing</li> <li>2. Meningkatkan kemampuan mahasiswa dan pemberdayaan alumni untuk menghadapi ancaman masuknya tenaga perawat asing</li> <li>3. Meningkatkan kompetensi tenaga administrasi</li> <li>4. Meningkatkan sarana prasarana terkait teknologi informasi dan</li> </ol>



perguruan tinggi kesehatan (akper) 6. Perubahan sistem pengaturan tenaga keperawatan yang tidak pasti 7. Pesaing memiliki tingkat atau strata yang lebih baik termasuk akreditasinya 8. Pesaing memiliki jejaring yang lebih kuat dan jumlah alumni yang lebih banyak	pendidikan 4. Menguatkan sistem jejaring khususnya dengan lahan praktek serta jejaring pengguna tenaga kesehatan 5. Menguatkan sistem pemberian intensif dan remunerasi 6. Meningkatkan akreditasi	operasional pemeliharaannya 5. Meningkatkan jejaring khususnya dengan pasar luar negeri
--	---	--

Berdasarkan matrik interaksi KAFI dan KAFE dengan fokus pada interaksi W-O maka ditetapkan 7 strategi untuk mencapai tujuan dalam waktu lima tahun ke depan sebagai berikut :

1. Meningkatkan jumlah dan kualitas SDM (tenaga pendidik maupun administrasi) dengan memanfaatkan peluang yang ada melalui rekrutmen, pelatihan, *workshop* maupun pendidikan jenjang yang lebih tinggi.
2. Meningkatkan tata kelola keuangan dengan sistem akuntansi terkini dan mengusulkan penerapan BLUD Akper.
3. Meningkatkan sarana prasarana yang belum mencukupi kebutuhan pendidikan.
4. Memperjelas status kelembagaan akper termasuk status tenaga pengajar dengan memanfaatkan kebijakan pemerintah Kota Tegal.
5. Mengembangkan jejaring dan kemitraan khususnya untuk kepentingan pendidikan maupun pangsa pasar.
6. Menyusun standar operasional prosedur sesuai ketentuan dan kebutuhan.
7. Meningkatkan kemampuan belajar mahasiswa termasuk *soft skill* untuk meningkatkan daya saing/memperoleh keunggulan yang kompetitif.

## BAB VI

### VISI DAN MISI

Akper merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi keperawatan yang berperan dalam menghasilkan lulusan tenaga perawat yang profesional dan berkualitas sehingga bisa memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan pemerintah dalam melaksanakan program pembangunan kesehatan. Sebagai landasan yang dapat memberikan gambaran Akper ke depan, maka ditetapkan visi Akper yang mengacu pada visi Kota Tegal sebagai pusat industri, perdagangan, jasa dan maritim yang mempunyai keunggulan daya saing dan dapat menciptakan iklim yang kondusif bagi setiap kegiatan pembangunan guna mewujudkan kesejahteraan bagi warganya. Adapun uraian visi dan misi Akper dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### 1. Visi

Visi atau gambaran masa depan yang akan diwujudkan oleh seluruh jajaran Akper pada periode 2011-2015 adalah *"Menjadi Institusi Pendidikan Keperawatan yang Unggul dan Terdepan untuk Menghasilkan Tenaga Keperawatan yang Profesional dan Mampu Bersaing secara Global"*.

Visi tersebut merupakan gambaran atau kondisi yang ingin dicapai oleh Akper untuk masa lima tahun ke depan dan diharapkan dapat memotivasi semua pihak meliputi Direktur, staf akademik, staf administratif maupun karyawan lainnya untuk memberikan dedikasi, integritas dan etos kerja terbaik untuk kemajuan Akper.

Penjelasan tentang pernyataan visi dimaksudkan bahwa pesatnya pembangunan dan globalisasi telah berdampak luas ke segala aspek kehidupan masyarakat meliputi sosial, ekonomi, pendidikan, teknologi informasi termasuk kesehatan. Salah satu dampak yang dirasakan pada aspek kesehatan adalah makin kompleksnya permasalahan kesehatan masyarakat diikuti tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang terus meningkat. Untuk itu pembangunan kesehatan dihadapkan pada pilihan untuk terus berupaya meningkatkan pelayanan kesehatan secara kuantitas dan kualitas terhadap penyediaan sarana prasarana kesehatan maupun sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam pembangunan kesehatan sehingga penyediaan sumber daya manusia kesehatan yang mempunyai spesifikasi dan kompetensi mutlak dibutuhkan termasuk tenaga keperawatan. Makin kompleksnya masalah kesehatan dan menjamurnya sarana pelayanan kesehatan menyebabkan tenaga

keperawatan menjadi trend dan kebutuhan. Hal inilah yang ditangkap oleh beberapa daerah sehingga hampir di kabupaten/kota berlomba-lomba menyelenggarakan pendidikan ini. Apabila hal ini tidak bisa ditangkap oleh Pemerintah Kota Tegal, maka Akper yang *nota bene* merupakan satu-satunya Akademi Keperawatan yang paling senior akan tertinggal jauh dan tidak mampu bersaing dengan institusi yang makin progresif bermunculan.

Ditetapkannya visi Akper tersebut diharapkan menjadi pijakan kuat dari pemerintah dan Akper beserta jajarannya untuk menatap ke depan dengan melihat arah dan gambaran yang telah ditetapkan bersama untuk mencapainya. Dengan demikian ke depan Akper akan semakin progresif untuk menjawab tantangan dan tuntutan ke depan sehingga dapat mewujudkan diri menjadi Institusi pendidikan keperawatan yang unggul dan terdepan untuk menghasilkan tenaga keperawatan yang profesional dan mampu bersaing secara global.

## 2. Penjabaran Pencapaian Visi

Untuk mengukur tingkat pencapaian visi Akper ditunjukkan melalui indikator-indikator yang akan memberikan gambaran sejauh mana visi telah dicapai, berdasarkan perspektif yang terkait dengan proses pelayanan pendidikan yaitu pertumbuhan dan pembelajaran; Proses internal (kegiatan pelayanan) dan persepektif kepuasan (karyawan, mahasiswa dan pengguna jasa/mitra) dirumuskan sebagai berikut :

### Indikator pencapaian visi

Perspektif	Tujuan	Indikator	Target
Pertumbuhan dan pembelajaran	Meningkatkan mutu pelayanan akademik dan administratif	Staf akademik melaksanakan tugas secara profesional	90 % staf akademik bekerja sesuai dengan kompetensinya
		Staf administratif melaksanakan tugas secara profesional	90 % staf akademik bekerja sesuai dengan kompetensinya
Perspektif	Tujuan	Indikator	Target
Proses internal	Meningkatkan mutu pelayanan	Adanya standar pelayanan minimal	Ada standar pelayanan minimal untuk semua aspek pelayanan akademik dan administratif

Perspektif	Tujuan	Indikator	Target
Kepuasan mahasiswa	Meningkatnya kepuasan terhadap pelayanan akademik dan administratif	Indeks kepuasan mahasiswa	90% staf puas (hasil survei)
Kepuasan karyawan	Meningkatnya kinerja staf akademik & administratif	Indeks kepuasan karyawan	80% karyawan puas (hasil survei)
Kepuasan pengguna jasa	Meningkatkan kepuasan terhadap Akper	Indeks kepuasan pengguna jasa	80% pengguna jasa/mitra puas (hasil survei)

### 3. Misi

Untuk mencapai visi yang telah di tetapkan, maka Akper telah menetapkan misi yang akan dilaksanakan antara lain sebagai berikut :

- a. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran secara profesional sesuai standar mutu pendidikan.
- b. Menyelenggarakan penelitian di bidang keperawatan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan disiplin ilmu.
- d. Meningkatkan tata kelola administrasi yang berbasis teknologi informasi.

Adapun penjelasan tentang makna dari masing-masing misi dapat diuraikan sebagai berikut :

Misi Pertama "Melaksanakan pendidikan dan pengajaran secara profesional sesuai standar mutu pendidikan", mengandung makna bahwa Akper akan berupaya untuk melaksanakan dan memberikan pendidikan dan pengajaran kepada peserta didik secara profesional yang mengacu pada standar mutu pendidikan. Akper berkomitmen untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik kepada peserta didik dengan mengedepankan aspek profesionalitas, kompetensi, kapabilitas dan akuntabilitas. Untuk menjamin bahwa pendidikan yang dilaksanakan oleh Akper sesuai standar mutu pendidikan, maka standar pelayanan minimal dan standar operasional prosedur akan menjadi bagian yang terpisahkan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di Akper.

Misi Kedua "Menyelenggarakan penelitian di bidang keperawatan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi" mengandung makna bahwa Akper tidak terlepas dari peran perguruan tinggi untuk aktif

dalam kegiatan penelitian sesuai dengan disiplin ilmu yang diberikan kepada peserta didik.

Akper sebagai lembaga pendidikan jenjang terakhir dari hierarki pendidikan formal tidak terlepas dari Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian & pengabdian masyarakat.

Pendidikan di Perguruan Tinggi merupakan proses berlangsungnya pemberian ilmu pengetahuan dari satu generasi ke generasi berikutnya dalam hal ini dari tenaga pengajar kepada peserta didik berupa proses alih ilmu pengetahuan dalam arti luas dan sempit yaitu ilmu keperawatan. Selanjutnya untuk menghindari terjadinya stagnasi ilmu pengetahuan yang berorientasi pada tuntutan zaman dan perkembangan ilmu pengetahuan & teknologi, maka dalam proses berlangsungnya pewarisan ilmu pengetahuan membutuhkan pengembangan konsep atau teori ke arah konsep atau teori yang lebih baik. Oleh karena itu melalui misi yang kedua, Akper berupaya untuk terus mengembangkan teori atau konsep yang dilaksanakan secara sistematis melalui prosedur ilmiah yang diterapkan dalam kegiatan yang disebut penelitian.

Misi Ketiga "Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan disiplin ilmu" artinya bahwa sebagai perguruan tinggi yang mengedepankan aspek ilmiah dalam proses kehidupan berkampus, Akper diharapkan mampu memberikan dua manfaat yang mendasar bagi peserta didiknya yaitu pertama untuk meningkatkan kepekaan kualitas intelektual mahasiswa dan kedua untuk meningkatkan kepekaan mahasiswa terhadap masyarakat (lingkungannya). Kedua manfaat inilah yang menjadi modal dasar bagi peserta didik untuk bias berperan dalam kehidupan masyarakat melalui kegiatan pengabdian masyarakat.

Oleh karena itu, melalui misi yang ketiga Akper berkomitmen untuk melaksanakan tri darma pendidikan yang ke tiga yaitu pengabdian masyarakat sebagai wujud kepedulian dan tanggung jawab sosial kepada masyarakat. Upaya Akper menyiapkan peserta didik yang memiliki kepekaan kualitas intelektual diharapkan dapat meningkatkan kepekaan sosial kemasyarakatan melalui peningkatan peran perguruan tinggi. Peran yang dimaksud antara lain sebagai konseptor mampu memprediksi kebutuhan ilmu pengetahuan, dinamisor mampu berperan dalam menggerakkan laju pembangunan di masyarakat dan evaluator sebagai pelopor pembaharuan dan mampu bergerak sebagai agen perubahan sosial

sekaligus pengawas sosial sehingga dapat memberikan dinamika terhadap arah laju perkembangan dan pembangunan masyarakat.

Misi Keempat "Meningkatkan tata kelola administrasi yang berbasis teknologi informasi" mengandung makna bahwa Akper untuk menyelenggarakan tata kelola administrasi yang baik serta berbasis teknologi informasi. Hal ini dimaksudkan supaya terwujudnya *good academic governance* sehingga pelayanan akademik dan administrasi dapat dilakukan dengan sangat baik.

BAB VII  
ARAH DAN TAHAPAN KEBIJAKAN

A. Tujuan, Sasaran dan Program Strategis

Dalam rangka mengemban amanat misi sebagai langkah nyata untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, maka telah ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

1. Tujuan

Untuk dapat melaksanakan misi Akper dengan baik, ditetapkan tujuan sebagai penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan sebagai penjabaran misi antara lain sebagai berikut :

Misi	Tujuan
Melaksanakan pendidikan dan pengajaran secara profesional sesuai standar mutu pendidikan.	Menciptakan peserta didik yang memiliki kemampuan akademik, mandiri dan profesional serta siap pakai sehingga dapat menerapkan dan mengembangkan ilmu keperawatan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
Menyelenggarakan penelitian di bidang keperawatan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.	Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berbasis pada ilmu keperawatan yang berguna bagi pembangunan kesehatan.
Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan disiplin ilmu.	Meningkatkan pengabdian masyarakat untuk menyiapkan peserta didik yang aktif dan mampu dalam kehidupan sosial dengan menerapkan disiplin ilmu sesuai perkembangan masyarakat.
Meningkatkan tata kelola administrasi yang berbasis teknologi informasi.	Meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas tata kelola administrasi serta kemandirian dalam penyelenggaraan pendidikan.

## 2. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yang menggambarkan tentang segala sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh Akper dalam kurun waktu lima tahun ke depan yaitu 2011-2015. Sasaran yang ingin dicapai berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

Tujuan	Sasaran
1. Menciptakan peserta didik yang memiliki kemampuan akademik, mandiri dan profesional serta siap pakai sehingga dapat menerapkan dan mengembangkan ilmu keperawatan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.	1.1. Tingginya persentase peserta didik yang berkualitas. 1.2. Tingginya persentase lulusan yang mendapatkan pekerjaan sesuai kompetensi. 1.3. Masa tunggu lulusan mendapatkan pekerjaan lebih pendek.
2. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berbasis pada ilmu keperawatan yang berguna bagi pembangunan kesehatan.	2.1. Banyaknya jumlah penelitian yang dilaksanakan staf akademik. 2.2. Banyaknya jumlah penelitian yang dipublikasikan.
3. Meningkatkan pengabdian masyarakat untuk menyiapkan peserta didik yang aktif dan mampu dalam kehidupan sosial dengan menerapkan disiplin ilmu sesuai perkembangan masyarakat.	3.1. Berdiri/berfungsinya lembaga pengabdian masyarakat sebagai penerapan disiplin ilmu di kehidupan sosial masyarakat. 3.2. Berkembangnya kegiatan pemberdayaan masyarakat bidang kesehatan yang digerakkan oleh Akper.
4. Meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas tata kelola administrasi serta kemandirian dalam penyelenggaraan pendidikan.	4.1. Pelayanan staf akademik & administratif yang profesional. 4.2. Tata kelola administratif yang akuntabel. 4.3. Kemandirian penyelenggaraan pendidikan.

## 3. Program strategis / program kerja operasional

Program kerja operasional pada dasarnya merupakan suatu upaya untuk mengimplementasikan tujuan dan sasaran strategis. Program kerja operasional yang disusun Akper didasarkan atas perumusan visi, misi, tujuan dan sasaran atas kebijakan yang diambil oleh manajemen yang berkaitan langsung dengan tugas pokok dan fungsi dari Akper. Perincian



tentang program kerja operasional yang disusun berdasarkan sasaran, adalah sebagai berikut :

Sasaran	Program Prioritas
Tingginya persentase peserta didik yang berkualitas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penguatan kapasitas institusi melalui peningkatan nilai akreditasi.</li> <li>2. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia dosen.</li> <li>3. Pengembangan metode dan proses belajar mengajar.</li> </ol>
Tingginya persentase lulusan yang mendapatkan pekerjaan sesuai kompetensi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan pendidikan karakter (<i>capacity building</i>)</li> <li>2. Pengembangan pendidikan <i>softskill</i>.</li> </ol>
Masa tunggu lulusan mendapatkan pekerjaan lebih pendek.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penguatan jejaring kemitraan penyedia lahan kerja.</li> <li>2. Penguatan jejaring komunikasi &amp; informasi.</li> </ol>
Banyaknya jumlah penelitian yang dilaksanakan staf akademik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan jumlah dan kualitas penelitian.</li> <li>2. Peningkatan kemampuan staf akademik melaksanakan penelitian.</li> <li>3. Pengembangan kemitraan di bidang penelitian.</li> </ol>
Banyaknya jumlah penelitian yang dipublikasikan.	Peningkatan publikasi ilmiah hasil penelitian.
Berdiri/berfungsinya lembaga pengabdian masyarakat sebagai penerapan disiplin ilmu di kehidupan sosial masyarakat.	Peningkatan lembaga pengabdian masyarakat dan pembiayaan kepada mahasiswa kurang mampu.
Berkembangnya kegiatan pemberdayaan masyarakat bidang kesehatan yang digerakkan oleh Akper.	Pemberdayaan mahasiswa dalam kegiatan pengabdian masyarakat.
Pelayanan staf akademik & administratif yang profesional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kualitas dan profesionalitas staf akademik &amp; administratif.</li> <li>2. Peningkatan kapasitas dan kapabilitas staf akademik &amp; administratif.</li> </ol>
Tata kelola administratif yang akuntabel.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan manajemen tata kelola administrasi.</li> <li>2. Penguatan sistem informasi</li> </ol>
Kemandirian penyelenggaraan pendidikan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerapan dan pengembangan manajemen tata kelola keuangan.</li> <li>2. Pengembangan kemitraan.</li> </ol>

## B. Pengukuran Pencapaian Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang dipergunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas bagi pimpinan dalam hal ini adalah Direktur. Pengukuran pencapaian kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objectives*). Adapun yang menjadi elemen kunci dari sistem pengukuran kinerja dilandaskan kepada empat hal yaitu: 1) Perencanaan dan penetapan tujuan ; 2) Pengembangan ukuran yang relevan; 3) Pelaporan formal atas hasil; dan 4) Penggunaan informasi.

Adapun pengukuran pencapaian kinerja Akper, dilakukan terhadap beberapa indikator kinerja atas kegiatan yang dilaksanakan berdasarkan program kerja strategis yang telah ditentukan.

### 1. Rencana Kegiatan

Tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Akper merupakan bagian pokok dari perencanaan strategis untuk kurun waktu lima tahun 2011-2015, yang diimplementasikan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja akademik. Agar pencapaian kinerja dapat diukur dengan baik disusun satuan pengukuran yang memadai, didasarkan pada program strategis yang dijabarkan ke dalam beberapa kegiatan atau aktivitas dari Akper yang dilaksanakan.

Kegiatan yang dilaksanakan oleh Akper merupakan penjabaran dari kebijakan sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai visi dan misi Akper.

Adapun kegiatan operasional yang akan dilaksanakan oleh Akper sesuai program strategis adalah sebagai berikut :

Sasaran	Program Prioritas
Penguatan kapasitas institusi melalui peningkatan nilai akreditasi	Pengadaan tenaga dosen, pemenuhan sarana & prasarana pendukung pengelolaan sumber daya manusia
Peningkatan kapasitas sumber daya manusia tenaga pengajar (dosen)	Pendidikan berjenjang, workshop/diklat/seminar profesi Pelatihan pengembangan pembelajaran
Pengembangan metode dan proses belajar mengajar	1. Pengkajian efektifitas proses KBM 2. Peningkatan SKS Mulok 3. Penyelenggaraan KBM dengan metode PBL 4. Penyelenggaraan KBM dengan metode <i>e-learning</i> 5. Pengembangan teknologi pembelajaran 6. SIM pendidikan

Pengembangan pendidikan karakter ( <i>capacity building</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan Mulok Etika Profesi</li> <li>2. Peningkatan Mulok Kepribadian</li> <li>3. Penambahan materi dasar-dasar <i>enterpreneurship</i></li> </ol>
Pengembangan pendidikan <i>softskill</i>	Pelatihan terkait <i>softskill</i>
Penguatan jejaring kemitraan penyedia lahan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama dengan lembaga/badan untuk mendukung pemanfaatan lulusan</li> <li>2. MoU dengan penyalur jasa tenaga kerja Indonesia</li> </ol>
Penguatan jejaring komunikasi & informasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. SIM Jaringan kerja</li> <li>2. Pembuatan <i>website</i></li> <li>3. <i>Treasure study</i> untuk lulusan</li> </ol>
Peningkatan jumlah dan kualitas penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memfasilitasi ide-ide dosen untuk penelitian</li> <li>2. Meningkatkan jumlah penelitian melalui insentif</li> <li>3. Pemanfaatan hibah penelitian</li> </ol>
Peningkatan kemampuan staf akademik melaksanakan penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Workshop</i> metodologi penelitian</li> <li>2. <i>Workshop</i> teknik penulisan ilmiah</li> </ol>
Pengembangan kemitraan di bidang penelitian	Kerjasama dengan instansi/badan/ lembaga dalam bidang penelitian
Peningkatan publikasi ilmiah hasil penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembentukan jurnal penelitian institusi</li> <li>2. Pengembangan publikasi ilmiah ke tingkat nasional</li> <li>3. Meningkatkan publikasi ilmiah melalui insentif</li> </ol>
Peningkatan lembaga pengabdian masyarakat dan pembiayaan kepada mahasiswa kurang mampu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembentukan lembaga pengabdian masyarakat</li> <li>2. Peningkatan tugas dan fungsi lembaga pengabdian masyarakat</li> <li>3. Kerjasama dengan lembaga/institusi/badan untuk penggalangan beasiswa</li> </ol>
Pemberdayaan mahasiswa dalam kegiatan pengabdian masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembentukan tim mahasiswa tanggap bencana</li> <li>2. Pembekalan kemampuan pendekatan kemasyarakatan kepada mahasiswa</li> </ol>
Peningkatan kualitas dan profesionalitas staf akademik & administratif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diklat fungsional</li> <li>2. <i>Workshop</i> manajemen tata kelola</li> </ol>
Peningkatan kapasitas dan kapabilitas staf akademik & administratif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan motivasi dan <i>teamwork</i></li> <li>2. Peningkatan profesionalitas dan produktivitas melalui insentif</li> </ol>
Pengembangan manajemen tata kelola administrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Workshop</i> ketatausahaan / administrasi</li> <li>2. Penyelenggaraan diklat komputer</li> </ol>
Penguatan sistem informasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemanfaatan dan pengelolaan media jejaring sosial dan <i>website</i></li> <li>2. Penyediaan SIM Akper</li> </ol>

Penerapan dan pengembangan manajemen tata kelola keuangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerapan BLUD</li> <li>2. Penyediaan sarana &amp; prasarana</li> <li>3. Penataan sumber daya manusia</li> <li>4. <i>Workshop</i> akuntansi keuangan</li> <li>5. <i>Workshop</i> pengelolaan aset/logistik</li> </ol>
Pengembangan kemitraan	Penjajahan MoU dengan lembaga/institusi/badan tingkat regional, nasional & internasional

## 2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja untuk mengukur keberhasilan tujuan, sasaran, program maupun kegiatan telah dirumuskan seperti tertuang dalam lampiran Renstra Akper.

## 3. Rencana Pembiayaan 5 (lima) Tahunan

Rencana pembiayaan untuk 5 (lima) tahun untuk mendukung tercapainya masing-masing program yang telah disusun tertuang dalam lampiran.

## BAB VII

### PENUTUP

Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah merupakan dasar bagi Akper untuk merubah pengelolaan dari UPTD PPK-BLUD yang memungkinkan pengelolaan mengedepankan fleksibilitas, efektifitas dan efisiensi sehingga diharapkan mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang ketat dalam penyelenggaraan Perguruan Tinggi yang makin pesat baik dalam skala regional maupun nasional, disamping juga untuk menghadapi dampak globalisasi yang tidak dapat dihindarkan.

Akper memiliki potensi untuk berkembang dan unggul baik dari perspektif bisnis, pengguna jasa, pertumbuhan dan pembelajaran maupun *provider* yang didukung letak geografis strategis berada di Kota Tegal yang merupakan daerah persimpangan yang menghubungkan kota-kota besar di Pulau Jawa. Hal ini merupakan potensi pasar yang baik karena animo yang cukup besar dari masyarakat baik yang berada di Kota Tegal maupun daerah-daerah sekitarnya terhadap keberadaan Akper. Semakin meningkatnya animo masyarakat terhadap Akper dibarengi dengan tuntutan terhadap pelayanan pendidikan yang profesional mutlak dibutuhkan suatu pengelolaan yang baik terhadap tata kelola penyelenggaraan pendidikan yang mengedepankan profesionalisme dalam pelayanan. Untuk itulah Renstra Akper disusun sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengelola Akper sebagai BLUD dalam kurun 5 (lima) tahun kedepan melalui perencanaan yang menyeluruh berdasar pada analisis-analisis yang kompleks dari berbagai faktor, baik internal maupun faktor eksternal.

WALIKOTA TEGAL

ttd

IKMAL JAYA

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN ORGANISASI

ttd

BUDI HARTONO, S.H.

Penata Tingkat I

NIP. 19680216 198903 1 004